



# I dati della parità di genere

## Parità di genere: a che punto siamo in Italia

In questo video si raccontano alcuni fatti sulla parità di genere in Italia, in un confronto con l'Unione Europea e i singoli paesi europei.

Per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU recepiti dall'Unione Europea e dai singoli stati, affrontare le sfide economiche e sociali dei nostri giorni, perseguire uno sviluppo sostenibile e assicurare la giustizia sociale, non si può non considerare, al centro del dibattito, la parità di genere. E' necessario quindi misurare sistematicamente i progressi che la comunità e i singoli paesi stanno muovendo verso questo obiettivo.

### LA MISURAZIONE DELLA (DIS)PARITÀ DI GENERE

Esistono diversi indicatori di parità di genere proposti da istituzioni diverse, come OECD, UNDP, UE, e dalla comunità scientifica in generale.

Uno degli indicatori della disparità è l'Indice della Parità di Genere della UE (Gender Equality Index-GEI), costruito dallo European Institute of Gender Equality. Esso misura la parità di genere nei paesi membri dell'Unione Europea, consentendo un'analisi della (dis)parità negli anni e tra paesi dell'UE. Il GEI misura la parità di genere dei 27 stati membri dell'Unione europea tramite 31 indicatori relativi a sei dimensioni: istruzione, lavoro, salute, disponibilità economica, potere, tempo.

Vediamo insieme come leggere i dati: un indicatore pari a 100 denota una completa parità di genere. Un indicatore inferiore a 100, invece, individua una disparità a sfavore delle donne. Nello specifico, nell'edizione 2022, che riporta dati prevalentemente riferiti al 2020, l'Italia presenta un indice pari a 65,0, contro una media europea di 68,6. Se confrontata con i paesi del Nord Europa, l'Italia appare piuttosto indietro in tema di raggiungimento della parità di genere; ad esempio, il GEI è pari a 83,9 in Svezia, 77,8, in Danimarca, 75,4 in Finlandia, 77,3 nei Paesi Bassi. Ma l'Italia è dietro nel confronto anche con alcuni paesi del centro e del sud della UE che, per questioni culturali, sono più simili all'Italia dei paesi del Nord Europa: la Spagna ha un indice di gran lunga superiore a quello italiano (74,6), così come il Belgio (74,2) e la Francia (75,1). L'Italia risulta in una posizione simile a quella della Germania (68,7) e migliore del Portogallo (57,7), della Grecia (53,4) e dei paesi dell'est Europa.

Come puoi osservare, l'Italia non rientra tra i paesi "outperforming", ovvero quei paesi in cui la parità di genere è migliore di quella europea e l'indice di parità aumenta più rapidamente di quanto aumenta in termini medi in Europa.

L'Italia non si trova nemmeno tra i paesi "flattening", che hanno un indice di parità superiore all'indice medio europeo ma che migliorano più lentamente di quanto accade all'Europa in media. Però, la parità di genere in Italia sta migliorando e raggiungendo il livello medio di parità in Europa.

L'Italia fa parte del gruppo di paesi "catching up", che stanno convergendo verso i livelli di parità medi europei.

Ciò non sta accadendo nei paesi dell'Est-Europa, detti "slower pace", in cui l'indice di parità aumenta più lentamente di quanto accade all'Europa nel suo complesso

Nel complesso, quindi, il trend per l'Italia si rivela positivo e incoraggiante.

Vediamo ora i valori della parità di genere nei singoli ambiti che contribuiscono all'indicatore complessivo, ovvero: istruzione, denaro, lavoro, potere, salute, tempo.

Come si può notare, l'Italia è particolarmente sofferente nell'ambito lavorativo con un indice di 63,2 e negli ambiti 'istruzione' e 'tempo', con indicatori di poco superiori a 59. La situazione risulta invece migliore per quanto riguarda la salute e il denaro, con indicatori rispettivamente pari a 89 e 80,5.

Il divario di genere nel nostro paese è elevato soprattutto in ambito lavorativo. Le donne italiane subiscono una disparità nel lavoro di 36,8 punti, contro una media europea di circa 28 (l'indice per la UE è pari a 71,7). L'Italia si trova in ultima posizione nella classifica dei paesi europei in riferimento alla parità di genere nel lavoro, e dista ben 20 punti dal paese più virtuoso, la Svezia.

A determinare questo risultato contribuiscono diversi aspetti in cui si manifesta la disparità lavorativa: bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, marcata segregazione occupazionale femminile e bassa qualità del lavoro. Vi sono ancora grandi differenze nel numero di donne e uomini che lavorano e nel tipo di lavoro e contratto che hanno.

La pandemia da COVID-19 ha avuto un impatto sul mercato del lavoro diverso da settore a settore. I settori economici più colpiti dalle misure adottate per contenere la pandemia sono stati principalmente quelli a maggiore partecipazione femminile. Le donne, infatti, tendono a lavorare nei servizi e in occupazioni in cui prevalgono le interazioni sociali, quali il commercio, il turismo e i servizi alla persona. Questi settori sono stati i più colpiti dalle misure di distanziamento sociale. Laddove, però, è stato possibile utilizzare il 'teleworking', gli effetti sono stati meno drammatici. Il lavoro da casa introduce, però, sia opportunità che rischi per le donne. Se da un lato permette alle madri con figli piccoli o con responsabilità di mantenere il lavoro e di gestire gli impegni privati con gli impegni lavorativi, dall'altro può ridurre la visibilità delle donne sul lavoro e le loro prospettive di carriera.

## POTERE

Valutiamo ora nel dettaglio a che punto si trova l'Italia nel contesto dell'accesso femminile a posizioni e ruoli di potere.

In Italia nell'ultimo decennio, la presenza delle donne nelle posizioni di potere è aumentata.

L'indice della parità di genere in questo ambito è infatti cresciuto dal 25,2 (dati EIGE 2010) al 52,2 (EIGE 2021). Nello stesso periodo, l'indicatore europeo è aumentato dal 41,9 al 58,5.

L'aumento delle donne nelle posizioni di potere è comunque un processo molto lento e non omogeneo, in quanto non si verifica in tutti gli ambiti.

La presenza femminile negli organi dello Stato e nelle assemblee regionali è aumentata – anche se resta inferiore al 40%. Anche la percentuale di donne nel consiglio della banca centrale, nei



board delle società quotate e nel comitato nazionale dei giochi olimpici mostra un progressivo miglioramento.

Non si riscontra un simile miglioramento, invece, nel caso dei consigli di amministrazione di televisioni e radio pubbliche e nei consigli di organizzazioni di finanziamento della ricerca, dove la presenza femminile è diminuita, passando addirittura dal 70% al 30% circa.

Questo risultato è strettamente correlato a quanto accade in ambito accademico, che andiamo ora ad approfondire nel secondo video del modulo.



# I dati della parità di genere

## Parità di genere in accademia

Quanto abbiamo appena analizzato in termini di situazione femminile nei diversi ambiti è strettamente collegato a quanto accade in ambito accademico, come dimostra il caso, paradigmatico, dell'Università di Padova.

L'Ateneo monitora regolarmente dal 2017 i dati sulla parità di genere attraverso la pubblicazione triennale del Bilancio di genere e aggiornamenti annuali dei principali indicatori.

I dati relativi all'Università di Padova che vengono qui analizzati sono aggiornati a dicembre 2022 e offrono un'analisi della componente femminile in tutte le fasi della carriera accademica, dall'iscrizione alla laurea, passando per dottorati e assegni di ricerca, fino ai ruoli di ricercatrice a tempo determinato di tipo A e B (ovvero RTDA E RTDB), e docente di seconda e prima fascia.

Ricordiamo cosa sono le posizioni RTDA (Ricercatore o ricercatrice a Tempo Determinato di tipo A) e RTDB (Ricercatore o ricercatrice a Tempo Determinato di tipo B):

RTDA: posizione di tre anni a tempo determinato, prima posizione di accesso all'accademia, dopo tre anni termina il contratto.

RTDB: posizione di tre anni a tempo determinato, con la possibilità di accedere al ruolo di professore associato alla scadenza del contratto se nel frattempo si ha conseguito l'abilitazione scientifica nazionale.

Invece, per quanto riguarda le docenti, le professoresse di II fascia equivalgono alle associate, mentre professoresse di I fascia sono quelle ordinarie.

In questo grafico è rappresentata la consistenza femminile nelle diverse fasi della carriera accademica all'Università di Padova. L'andamento detto "a forbice" evidenzia come le donne, leggermente superiori a livello numerico agli uomini al momento dell'iscrizione e della laurea, diminuiscano continuamente al progredire della scala gerarchica, fino ad arrivare al 24% nella posizione di docente ordinario.

Questo andamento a forbice, ovvero il progressivo divario nel grado di rappresentazione accademica tra uomini e donne, caratterizza le carriere accademiche nel sistema universitario sia nazionale - come dimostra questa elaborazione del Ministero dell'Università e della ricerca - che europeo - come si può notare dal grafico tratto dal rapporto She Figures 2021, a cura della Commissione Europea.

Osservando i tre grafici, molto simili sia nei percorsi di formazione che in quelli di carriera, si possono cogliere alcuni fenomeni tipici delle carriere universitarie e non solo.

Con la metafora "soffitto di cristallo" (glass ceiling), si definiscono l'insieme delle barriere invisibili (sociali, culturali, psicologiche, organizzative...) che impediscono alle donne di accedere alle posizioni apicali. Il fenomeno si evidenzia nella bassa percentuale di donne (il 25% per l'Università di Padova) che raggiungono la qualifica di professore ordinario. Allo stesso modo, l'immagine della





“porta di cristallo” è stata utilizzata per definire gli ostacoli non visibili che precludono alle donne il passaggio allo step successivo della carriera, come quello da Ricercatore a tempo determinato (RTDa) a Ricercatore a tempo indeterminato (RTDb) e quello da docente di prima a docente di seconda fascia. In generale, si nota una progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche già non appena concluso il periodo di formazione universitaria, con l'inversione di tendenza che vede prevalere gli uomini (fino alla laurea in numero inferiore) nel ruolo di dottorandi. La carriera accademica si configura così per le donne come una “tubatura che perde” (*leaky pipeline*).

Limitando lo sguardo alle sole carriere STEM, acronimo di Science Technology Engineering Mathematics usato per indicare le aree scientifico-tecnologiche, notiamo come il grafico non assuma l'andamento a forbice: in tutte le tappe della carriera accademica, e questo già a partire dal momento dell'iscrizione all'Università, la percentuale di donne è molto bassa e rimane infatti sempre al di sotto del 50%.

Ancora una volta, questo fenomeno non riguarda solo l'Università di Padova, come si può notare da un rapido confronto con l'elaborazione del MUR su dati nazionali e, a livello europeo, l'analisi pubblicata nel rapporto She Figures.

La distribuzione non omogenea di donne e uomini in aree disciplinari e settori differenti è riconducibile al fenomeno della segregazione orizzontale, che si somma ai fenomeni di segregazione verticale quali il soffitto di cristallo.

Volendo mettere in relazione i due fenomeni, è interessante osservare che l'analisi delle carriere non STEM presenta un andamento a forbice molto accentuato, come si può notare dal grafico relativo all'Università di Padova. Il divario tra il numero di donne iscritte ad un corso di laurea e quello delle donne che riescono a raggiungere la posizione di docente ordinario è quindi molto più alto nelle aree non stem rispetto a quanto avviene nelle scienze “dure”. Anche in questo caso, lo scenario nazionale risulta allineato a quello patavino.

Osservando i due grafici è inoltre possibile individuare il punto critico per le carriere accademiche delle donne, ossia il passaggio dal ruolo di RTDA a quello di RDTB. Anche nei settori a maggior presenza femminile, le donne faticano quindi ad accedere alle posizioni più stabili e, di conseguenza, a raggiungere i ruoli apicali.

Il soffitto di cristallo nel mondo accademico si manifesta anche nella composizione di genere degli organi di governo. Viene proposta ora un'analisi delle principali cariche dell'elezione rettorale tenutasi il 1 ottobre 2021. Si segnala un dato importante, ovvero che per la prima volta nella storia di Ateneo la carica di rettore è ricoperta da una donna; il ruolo di rettore vicario e quello del Direttore Generale sono invece ricoperti da uomini.

Il grafico a lato fotografa la situazione di genere per quanto concerne prorettorati e deleghe. Salta all'occhio che, con la nuova governance, il numero delle prorettrici è passato da 6 su 13 a 5 su 15. Diverso e più positivo, invece, è il dato relativo alle deleghe; con la nuova governance infatti la presenza delle donne è aumentata di diverse unità, passando da solo 3 donne su 10 (situazione al 30.09.2021) a 9 su 15 delegati (situazione dal 1.10.2021).

Quanto emerge da questa analisi denota una situazione ancora poco felice per le donne che,



ancora molto di rado, riescono a raggiungere ruoli apicali negli organi di governo e direttivi nel contesto dell'istruzione superiore.

È quello che si legge anche nel già citato report She Figures. Come si vede dal grafico, nel 2019, a livello europeo la presenza femminile all'interno di istituzioni pertinenti al settore accademico si assestava al 23,6 %. Valutando invece la situazione paese per paese, si nota che ovunque le donne rappresentano meno della metà del totale delle posizioni di leadership all'interno di queste istituzioni; il caso italiano, ad esempio, si colloca leggermente al di sopra della media europea ma con un dato ancora piuttosto basso, in quanto la partecipazione è pari al 25,4 %.

Riposizioniamo la lente d'analisi sul contesto universitario di Padova per valutare la situazione relativa alle percentuali delle composizioni di genere negli organi di governo e gestione, ovvero il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione, il Nucleo di Valutazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, il Consiglio degli Studenti e infine la Consulta dei Direttori di Dipartimento.

I dati riportati in questa tabella mettono a confronto le percentuali del 2019 e del 2022. Come si legge, la componente femminile, seppur tendenzialmente in aumento con il passare degli anni, rimane ancora piuttosto bassa in ciascuno di questi contesti.

A sua volta, risulta interessante paragonare questi dati a quelli relativi al numero effettivo di dipendenti dell'Ateneo, intesi come Personale Tecnico Amministrativo (PTA).

Il 64% del totale del PTA è composto da donne. Ciononostante, come evidenzia il grafico, la componente femminile si concentra prevalentemente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento lavorativo. Questo fenomeno, definito segregazione di tipo verticale, impedisce il raggiungimento delle posizioni apicali.

In Ateneo, la percentuale di donne che arrivano a raggiungere la posizione di dirigente di II fascia è pari a circa il 33%.

Anche in questo caso, quindi, le donne incontrano lo sbarramento netto del soffitto di cristallo.

In questa lezione abbiamo quindi constatato che vi sono ancora molti passi da fare in Italia riguardo alla parità di rappresentazione femminile e questo lo si nota anche nel panorama accademico dove per le donne, le possibilità di crescere in termini di ruolo rimangono ancora difficili da ottenere.



# I dati della parità di genere

## Glossario

### **LEAKY PIPELINE**

Metafora traducibile in italiano come “tubo che perde”, attraverso la quale si evidenzia la progressiva diminuzione e riduzione della componente femminile nel contesto delle carriere accademiche. Il termine, introdotto da Marc Goulden, Karie Frasci e Mary Ann Mason, docenti della University of California, nel loro articolo “Staying competitive: Patching America’s leaky pipeline in the sciences” descrive il processo passivo per cui le donne, soprattutto in ambito scientifico, si trovano ad avere minor rappresentazione e minori possibilità di crescita lavorativa e di carriera rispetto ai colleghi uomini. Come accade per un tubo che perde, quindi, ad ogni ideale giuntura, equivalente a ciascun salto e progressione nel percorso di carriera, si assiste a una fuoriuscita di parte della componente femminile.

### **SOFFITTO DI CRISTALLO**

Termine inventato e utilizzato per la prima volta da Marilyn Loden, scrittrice e consulente del lavoro americana nel 1978, all’interno di un suo speech sull’avanzamento di carriera femminile proposto durante una conferenza femminista a New York, per descrivere le sfide culturali e le conseguenti barriere concrete ma anche invisibili, di natura sociale, culturale, psicologica, organizzativa ecc... che impediscono alle donne e ad altri gruppi marginalizzati di raggiungere e mantenere il successo professionale, come invece accade in proporzione impari per l’universo maschile. Il termine è usato per descrivere un fenomeno che accade internamente al percorso di carriera della singola persona, ovvero il fatto che l’avanzamento professionale per le donne si arresta a un livello medio, rendendo estremamente difficoltoso il raggiungimento di ruoli apicali, direttivi, di comando e di governo. Il presentarsi del fenomeno del soffitto di cristallo si lega a diverse questioni che possono esserne tanto le cause quanto le conseguenze, quali ruoli, stereotipi e distorsioni percettive più o meno inconsapevoli legate al genere ma anche violenza e molestie di natura sessuale.

### **PORTA DI CRISTALLO**

Termine usato per evidenziare e quantificare le asimmetrie, legate al genere, che si presentano nelle prime fasi del percorso di carriera e che interessano da vicino l’universo femminile. Differentemente dal fenomeno del “soffitto di cristallo”, la porta si presenta all’ingresso del percorso lavorativo come uno sbarramento nell’avanzamento di carriera, differenziato a seconda del genere.

### **SEGREGAZIONE ORIZZONTALE**

Fenomeno sociale di segregazione occupazionale che interessa soprattutto il genere femminile che determina la concentrazione delle donne in determinati settori occupazionali e rami di attività economica, differenti da quelli maschili, a fronte di una scarsa occupazione in altri contesti. Questo fenomeno è il principale responsabile della caratterizzazione di genere di alcune professioni e del confinamento delle donne stesse in occupazioni con livelli di responsabilità più bassi. Esso dipende a sua volta da stereotipi di genere, ruoli sociali convenzionali e rigidità organizzative, tra loro intersecati, che erroneamente trasmettono l’idea che alcune mansioni e professioni siano più adatte a un genere invece che a un altro.



## SEGREGAZIONE VERTICALE

Fenomeno sociale di segregazione occupazionale, per cui le donne si trovano ad essere presenti in gran numero nei livelli inferiori, ovvero medio-bassi, di un determinato inquadramento lavorativo, senza veder rispettata la possibilità di accedere a livelli superiori, dove in conseguenza di ciò si trovano ad essere scarsamente o per nulla rappresentate. Questo fenomeno è strettamente connesso a quello del soffitto di cristallo e rimarca la presenza di una barriera invisibile che blocca l'accesso della componente femminile a ruoli professionali di elevata responsabilità e impedisce la possibilità di ascesa nelle gerarchie aziendali e istituzionali.

## S.T.E.M.

Acronimo coniato dalle iniziali dei termini in lingua inglese utilizzati per indicare quattro differenti discipline, equivalenti a *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (*Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica*). La classificazione raggruppa, in linea generale, tutte le materie di studio legate al contesto scientifico e i loro relativi campi di applicazione.

Il termine viene introdotto all'uso comune per la prima volta negli Stati Uniti a inizio anni Duemila proprio in riferimento a queste materie scientifiche, nei confronti delle quali all'epoca si percepivano minore attenzione, interesse e partecipazione da parte della comunità studentesca e accademica, con lo scopo anche di rivalutarne e promuoverne lo studio per contribuire allo sviluppo economico del paese. Attualmente, il termine è usato anche per indicare un differente approccio educativo alle materie scientifiche, di carattere più spiccatamente multidisciplinare e omnicomprensivo, che mira a legare tra loro le abilità provenienti dalle diverse discipline al fine di riuscire a sviluppare nel discente nuove competenze.



# I dati della parità di genere

## Approfondimenti

- Agenda 2030 - Obiettivo di Sviluppo sostenibile 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze:  
<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>
- Strategia Europea per la parità di genere:  
[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it#strategia-per-la-parit%C3%A0-di-genere-2020-2025](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it#strategia-per-la-parit%C3%A0-di-genere-2020-2025)
- Strategia nazionale per la parità di genere:  
<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>
- Gender Equality Index:  
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- She figures, Gender in research and innovation (European Commission):  
<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-289956285>
- Focus “Le carriere femminili in ambito accademico” (MUR):  
[http://ustat.miur.it/media/1244/focus\\_carrierefemminili\\_universit%C3%A0\\_marzo2023.pdf](http://ustat.miur.it/media/1244/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_marzo2023.pdf)
- Bilancio di genere UNIPD:  
<https://www.unipd.it/bilancio-genere>





# Un approccio socio-psicologico alle discriminazioni di genere

## La natura e il funzionamento degli stereotipi di genere

Vi siete mai chiesti come nascono gli stereotipi?

Gli esseri umani hanno da sempre avuto un forte bisogno di dare senso alle proprie esperienze e alla realtà che li circonda, e le nostre funzioni cognitive permettono di raggiungere questo obiettivo grazie alle innumerevoli operazioni mentali che possiamo compiere.

Uno dei processi cognitivi più rilevanti in tal senso è la categorizzazione, e questa immagine ne illustra il processo: è insita nella natura umana la tendenza a organizzare la realtà che ci circonda in categorie, in cui le differenze dentro al gruppo vengono minimizzate, mentre vengono enfatizzate le differenze tra i gruppi.

Le categorie ci permettono di semplificare la complessità degli stimoli che i nostri sensi sono in grado di percepire, e ci permettono di interpretare il mondo, di costruire delle realtà condivise e di facilitare le comunicazioni. Questo vale anche per le categorie sociali, che sono strumenti di semplificazione della realtà che ci aiutano a vivere in un mondo complesso.

Tra le categorie più salienti e rilevanti ci sono quelle che riguardano la differenziazione di genere. Infatti, già nei primi sei mesi di vita gli infanti sono in grado di riconoscere il genere di appartenenza di qualcuno sulla base della sua voce e del suo volto. La categorizzazione avviene fin da tenera età e applicata anche linguisticamente: la maggioranza dei bambini già a tra i 19 e 21 mesi di età infatti applica alle persone le etichette di genere, attribuendo correttamente il genere alle persone il 75% delle volte. Questa adozione linguistica inoltre si accompagna con la comparsa delle prime preferenze verso giocattoli stereotipicamente associati al genere di appartenenza.

A quattro anni c'è già consapevolezza delle differenze etniche.

Provate ora, ad aprire un motore di ricerca e digitare prima la parola "poliziotto", poi la parola "poliziotta", ed entrate poi nella sezione immagini...

Osserviamo insieme cosa compare, e soffermiamoci su ciò che vediamo:

Le immagini che emergono dalla ricerca della professione al maschile mostrano per lo più persone nel ruolo professionale, mentre le immagini che emergono dalla ricerca al femminile per la maggior parte suggeriscono una componente contenutistica che ammicca alla sessualità. Questo rispecchia l'aspettativa socialmente condivisa di questa categoria professionale sulla base del genere.

Le categorie che utilizziamo infatti non sono neutre, ma ad ogni categoria sociale si accompagnano dei contenuti: quando si parla di uomini e donne subito ci vengono in mente una serie di caratteristiche che vanno a riempire di significato queste categorie sociali. Questi contenuti sono gli stereotipi.



Gli stereotipi descrivono come la società ha costruito i concetti di genere, attraverso caratteristiche dell'ambiente in cui uomini e donne hanno interagito e interagiscono, ma anche tramite le aspettative sociali condivise collettivamente da un numero significativo di membri della società. Tali descrizioni hanno un forte impatto nel plasmare la realtà sociale e le esperienze vissute dalle persone.

Secondo uno studio di Mesman & Groeneveld del 2018, persino prima della nascita, conoscere il sesso dei neonati o delle neonate porta i genitori a modificare il proprio comportamento per renderlo più in linea con le aspettative assegnate al genere del nascituro e della nascita...

In ciò che viene tecnicamente definito come processo di socializzazione di genere, bambini e bambine vengono infatti trattati/e diversamente dai propri genitori, dall'ambiente scolastico, sportivo o amicale, durante tutte le fasi della loro vita.

Non sorprende quindi che gli stereotipi di genere, appresi così precocemente, persistano anche in seguito ai processi di socializzazione nei primi anni di vita e divengano a tutti gli effetti parte di una realtà sociale condivisa e applicata in un ampio spettro di contesti.

Un esempio chiaro delle conseguenze degli stereotipi, appresi così precocemente, è la forte segregazione sessuale nel mondo del lavoro: gli uomini, ad esempio, hanno maggiori probabilità di essere impiegati per lavori fisicamente pesanti o in settori tecnici, mentre le donne tendono a essere maggiormente inserite in settori lavorativi orientati alla cura e ai servizi delle persone.

Inoltre, è presente una simile segregazione di genere per le mansioni domestiche.

In ambito universitario, ad esempio, Scienze della Formazione Primaria è prevalentemente frequentata da studentesse (95 % nell' AA 2021-22 all'Università degli Studi di Padova), mentre Ingegneria Meccanica è prevalentemente frequentata da studenti (93 % nell' AA 2021-22 all'Università degli Studi di Padova).

Ma quali sono i contenuti degli stereotipi riguardanti maschi e femmine? Secondo uno studio di Mesman & Groeneveld del 2018, tipicamente gli stereotipi saturano due dimensioni fondamentali, ovvero il calore (empatia, gentilezza, cura per l'altro) e la competenza o agentività (per esempio, il saper fare, la determinazione, l'orientamento al compito e agli obiettivi). Già durante il periodo scolastico, gli e le insegnanti tendono più facilmente ad attribuire agli studenti maschi maggiore competenza ma anche anche una maggior tendenza alla disobbedienza, mentre le studentesse sono percepite come più diligenti ed obbedienti, indipendentemente dal loro reale comportamento in classe.

Questi contenuti non si limitano a descrivere cosa significa essere uomo o donna in una società, ma lo prescrivono, ovvero indicano come, in quanto uomo o donna, ci si dovrebbe comportare. Questi contenuti agiscono come regole condivise rispetto ai ruoli e alle azioni e ai modi di essere delle persone a seconda del loro genere e ci si aspetta che queste vengano rispettate.

Queste aspettative di ruolo possono essere eterodirette: le aspettative eterodirette definiscono come ci aspettiamo che gli altri si comportino e siano in base al loro genere, facendoci pensare (pregiudizi) e agire (discriminazioni) sulla base di queste aspettative. Le aspettative possono essere anche autodirette. Le aspettative autodirette, si riferiscono, invece, alla tendenza a compiacere le aspettative che una persona ha costruito verso se stessa anche in virtù del suo genere.



Entrambe le tipologie di aspettativa hanno delle conseguenze sulla cognizione, sui comportamenti, e sul benessere, fisico e psicologico, di uomini e donne, sia che queste aspettative vengano rispettate, che affrontate o disattese.

Nel momento in cui confermiamo lo stereotipo, ne si aumenta anche la diffusione, rendendo più forte la pressione che gli stereotipi esercitano su tutta la società, portando la persone a mantenere inalterate e statiche le visioni che hanno della mascolinità e della femminilità, anche quando queste si evolvono nel tempo, mantenendo, così, lo status quo.

Diversamente, contrastare gli stereotipi tradizionalmente condivisi genera frizioni sociali e conflitto tra gruppi che desiderano far prevalere la propria visione del mondo. Da un punto di vista auto-diretto, accettare gli stereotipi porta ad adottare atteggiamenti e comportamenti che limitano la propria libertà personale e questo ha ripercussioni importanti per il proprio benessere.

Per esempio, secondo uno studio di McKenney & Bigler del 2016, le donne che internalizzano gli stereotipi sessuali tendono ad avere minore autostima e avere performance peggiori in ambito accademico.

Le evidenze riportate dalla letteratura scientifica sottolineano come gli stereotipi creino una realtà condivisa che tende ad autoalimentarsi e a venire legittimata dalla sua diffusione, difficilmente contrastabile sia dai gruppi che dai singoli individui, ostacolando il cambiamento sociale.

A sostegno di questa teoria, vi è il cosiddetto "Stereotype threat" o minaccia dello stereotipo: quando viene attivato lo stereotipo che ci descrive come membri di un gruppo, tendiamo a confermarlo con i nostri comportamenti, anche se lo stereotipo non descrive accuratamente la realtà. Ad esempio, diversi studi nell'ambito della psicologia sociale, dimostrano che quando viene presentata alle donne l'informazione di uno stereotipo esistente sul proprio gruppo di appartenenza (esempio "le donne sono meno brave in matematica degli uomini" oppure "le donne guidano peggio degli uomini"), mostrano una performance minore, rispetto a quando non vengono esposte a questa informazione.

Gli stereotipi di genere fanno parte del normale funzionamento cognitivo, e si basano su processi mentali spontanei e spesso difficilmente controllabili, come la categorizzazione sociale, che aiutano ad organizzare la realtà sociale e a definire i ruoli presenti in un determinato ambiente.

Tuttavia è necessario riconoscerne la dannosità: gli stereotipi infatti producono una visione molto semplificata e imprecisa della realtà, ingabbiando le persone all'interno di categorie immobili e inappropriate alla variabilità individuale e alle evoluzioni e cambiamento dei contesti ambientali.

Nel prossimo video, vedremo quale ruolo ha il linguaggio nel contesto delle discriminazioni di genere.



# Un approccio socio-psicologico alle discriminazioni di genere

## Discriminazioni di genere: il linguaggio e le molestie

Che importanza ha il linguaggio nel contesto delle discriminazioni di genere?

I contenuti e le aspettative legate al genere sono veicolati in primo luogo attraverso il linguaggio.

Le parole che scegliamo di usare possono essere sessiste in vario modo, per esempio fornendo delle informazioni che rappresentano le donne e gli uomini in ruoli stereotipici.

Questo uso sessista del linguaggio è rilevante perché crea immagini mentali congruenti con lo stereotipo che descrive, e influenza le scelte, promuovendo pregiudizi e discriminazioni di genere.

In uno studio Lera Boroditski, professoressa alla University of California, San Diego, ha chiesto ad un gruppo di persone di definire alcuni oggetti come per esempio “il sole”, “il ponte”.

Gli stessi oggetti in alcune lingue sono espressi al femminile e in altre al maschile. Alle persone è stato chiesto di descrivere questi oggetti in una lingua che non marca il genere negli oggetti, ovvero l'inglese.

Essi hanno descritto tali oggetti in modo più maschile o femminile. Per esempio, un ponte è stato descritto dai rispondenti spagnoli (nella cui lingua nativa l'oggetto è di genere grammaticale maschile, el puente) con termini più stereotipicamente associati alla mascolinità, come “forte” e “solido”, mentre i rispondenti tedeschi (nella cui lingua il ponte è al femminile, die Bruecke) hanno descritto il ponte enfatizzando elementi stereotipicamente associati alla femminilità, come “elegante” e “grazioso”. Questo studio dimostra che il genere grammaticale è capace di attivare concetti mentali che sono ricchi di contenuti sociali, resi accessibili dal linguaggio. Spostandoci dagli oggetti alle persone, è facile capire come questo processo si traduca in una maggiore accessibilità di caratteristiche maschili invece che femminili nella descrizione, per esempio, di specifici ruoli lavorativi.

A tal proposito, una serie notevole di studi sperimentali condotti da Dagmar Stahlberg ha mostrato che quando le persone devono menzionare specifici nomi per delle candidature, se il ruolo è definito al maschile (per esempio “Nomina un potenziale sindaco”), le persone penseranno più frequentemente a candidati di genere maschile rispetto a quando il ruolo è nominato in modo più inclusivo (per esempio usando la forma duale “Nomina un potenziale sindaco o sindaca”). Quindi il maschile generico attiva contenuti stereotipicamente maschili, abbassando l'accessibilità della categoria femminile e rendendo le donne percepite come meno adatte a certi ruoli che ad altri, contribuendo così alla discriminazione di genere, soprattutto nei lavori in campo STEM.

Molte istituzioni (inclusa l'Università di Padova) si sono di conseguenza attrezzate con politiche e manuali pratici che propongono di usare un linguaggio che evita tali discriminazioni.

L'obiettivo di questo tipo di interventi è quello di promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.



Tali proposte incontrano spesso molte resistenze perché le persone sono affezionate al proprio modo di parlare e sentono il cambiamento come illegittimo (si è sempre fatto così; viola la libertà di parola), faticoso (è uno sforzo artificiale) e anche poco piacevole (suona male). Tali argomentazioni sono in linea con una generale tendenza cognitiva a resistere al cambiamento e mantenere lo stato delle cose immutato, anche quando i cambiamenti incontrerebbero un obiettivo sociale condiviso di miglioramento della società.

La ricerca scientifica è concorde nel mostrare come le parole scelte concorrono alla costruzione della realtà sociale. Parlare è un'azione sociale e decidere di agire linguisticamente per essere più inclusivi e diminuire le discriminazioni è una concreta possibilità i cui effetti benefici sono apprezzabili nel lungo periodo.

Uno degli esiti più negativi degli stereotipi di genere e del sessismo è il fatto che le donne sono spesso oggetto di attenzioni sessuali indesiderate, e lo sono in maniera maggiore rispetto agli uomini. Questo processo di oggettivazione sessuale delle donne, può sfociare in molestie, ossia "Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Le molestie possono essere verbali, ad esempio commenti o battute sull'aspetto fisico; non verbali, manifestate in sguardi oggettivanti, gesti con connotazioni sessuali e volgari; fisica, tramite palpeggiamenti, abbracci, baci, fino alla violenza sessuale. e infine Virtuale, tramite e-mail o messaggistica sessualmente esplicita e/o offensiva, commenti o avances inappropriati/offensivi sui social media.

Tutte le molestie sono dannose non solo per la vittima, in quanto concorrono a creare un clima ostile in tutta l'organizzazione in cui avvengono. Ma è possibile, quindi, cambiare questa realtà? Possiamo agire contro gli stereotipi, le discriminazioni e le molestie? E se sì, come?

Certo che sì: ciò è avvenuto, ad esempio, in ambito lavorativo, nelle orchestre! Qui sono state introdotte le cosiddette "audizioni al buio": la prova per entrare si fa dietro un paravento che permette di non mostrare genere, età, colore della pelle. Passa solo il talento.

Questo ha fatto sì che, nel corso degli anni '80, la probabilità che le donne vengano assunte in orchestre prestigiose è aumentata del 50% rispetto agli anni '70.

Il cambiamento della realtà è un processo difficile che richiede una combinazione di elementi essenziali, tra cui l'educazione, un equo accesso all'istruzione e l'azione collettiva. Solo attraverso l'interconnessione di tali fattori possiamo sperare di apportare significative trasformazioni nel mondo che ci circonda.

Solo combinando l'educazione come strumento di trasformazione individuale e sviluppo del pensiero critico, un equo accesso all'istruzione come base per l'uguaglianza e l'azione collettiva come mezzo per il cambiamento sociale possiamo sperare di cambiare la realtà in modi significativi e duraturi. È attraverso questa triade di fattori interconnessi che possiamo lavorare verso un mondo più giusto, inclusivo e sostenibile per tutti.





# Un approccio socio-psicologico alle discriminazioni di genere

## Glossario

### **STEREOTIPI**

Le credenze generalizzate, semplificate e spesso basate su pregiudizi riguardanti un gruppo di persone.

### **STEREOTIPI DI GENERE**

Le credenze e le aspettative socialmente condivise riguardanti i ruoli, i comportamenti e le caratteristiche attribuite agli uomini e alle donne sulla base del loro genere.

### **CATEGORIZZAZIONE**

Un processo cognitivo attraverso il quale le persone raggruppano gli oggetti, le persone e le esperienze in categorie basate su caratteristiche discriminanti. La categorizzazione enfatizza le differenze tra le categorie e minimizza quelle all'interno di una stessa categoria.

### **ASPETTATIVE SOCIALI**

Le norme e le regole che la società stabilisce su come gli individui di un determinato gruppo dovrebbero comportarsi e conformarsi ai ruoli tradizionalmente prescritti per quel gruppo.

### **DISCRIMINAZIONE DI GENERE**

Trattamento ingiusto o disuguale basato sul genere di una persona, che può includere pregiudizi, stereotipi negativi, limitazioni di opportunità e trattamento differenziato.

### **LINGUAGGIO DISCRIMINATIVO DI GENERE**

L'uso del linguaggio che riflette e perpetua le disuguaglianze di genere attraverso parole, frasi e costruzioni linguistiche sessiste o asimmetriche.

### **SESSISMO**

Un sistema di credenze, atteggiamenti e pratiche che favoriscono un genere rispetto all'altro e che possono portare alla discriminazione basata sul genere.



## **OGGETTIVIZZAZIONE SESSUALE**

Il trattamento di una persona come oggetto sessuale anziché come individuo autonomo e rispettabile.

## **MOLESTIE SESSUALI**

Comportamenti indesiderati a sfondo sessuale, espressi verbalmente, non verbalmente o fisicamente, che violano la dignità di una persona e creano un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo.

## **MICRO-AGGRESSIONI**

Comportamenti o commenti sottili e spesso involontari che comunicano un pregiudizio o una discriminazione subdola verso una persona o un gruppo.

## **RESISTENZA AL CAMBIAMENTO**

La tendenza delle persone a opporsi al cambiamento e a mantenere lo status quo, anche quando potrebbe essere vantaggioso per il benessere sociale o individuale.

## **INCLUSIVITÀ DI GENERE**

L'approccio che mira a includere e considerare equamente tutti i generi, evitando discriminazioni e stereotipi di genere.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

# generi e linguaggi

**LINEE GUIDA PER  
UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO  
E ISTITUZIONALE ATTENTO  
ALLE DIFFERENZE DI GENERE**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

# generi e linguaggi

**LINEE GUIDA PER  
UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO  
E ISTITUZIONALE ATTENTO  
ALLE DIFFERENZE DI GENERE**

# Indice

Per cominciare **3**

Interventi e percorsi **8**

Comprendere e vincere le resistenze **10**

Linee guida **13**

Esempi di revisione **23**

Bibliografia **41**



# Per cominciare

Uno degli obiettivi del Piano di Azioni Positive dell'Università di Padova per il triennio 2015-17 è promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.

Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio, l'Università di Padova, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di interrogare i modelli culturali esistenti, di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere. Il nostro futuro, come persone e come collettività, dipende molto da questo impegno.

L'idea di proporre delle 'linee guida' per un uso consapevole del genere nella lingua italiana parte dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere e, al contempo, dalla convinzione che il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in

pari misura la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito del sapere e, più in generale, nella vita accademica e sociale.

Il linguaggio non è mai uno strumento neutro, perché dà forma e voce al modo in cui gli esseri umani pensano, interpretano la realtà e agiscono nel mondo. Più o meno consciamente, le parole che usiamo possono veicolare e rafforzare asimmetrie, preconcetti e iniquità, oppure possono esprimere l'affermazione di diritti e articolare concetti complessi quali l'esigenza di promuovere la parità nel rispetto delle differenze.

Lingua e linguaggio sono sempre in movimento, sono flessibili e si modificano nel tempo: seguono le trasformazioni della realtà sociale e possono a loro volta influenzarle e accelerarle. L'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, in sintonia con le indicazioni europee e nazionali, risponde all'esigenza che i cambiamenti della società e l'affermazione della parità di genere trovino riconoscimento e supporto nelle parole.

Nell'ambito preso in esame da queste linee guida, cioè il linguaggio burocratico-amministrativo e della comunicazione istituzionale, la rappresentazione del genere femminile e, più in generale, dei generi, è stata e continua a essere un problema e una sfida. Negli atti normativi, nei verbali delle commissioni, nei documenti amministrativi e istituzionali si usa costantemente una lingua androcentrica: il maschile è il genere grammaticale dominante, sia al plurale che al singolare, anche in testi che riguardano una persona di sesso femminile o che non si identifica con il genere maschile. Poiché è di primaria importanza, nel contesto che si vuole aperto e inclusivo della nostra università, non trascurare la forza simbolica della discriminazione attuata attraverso le parole, né l'esigenza di dare visibilità ai generi, gli Organismi di parità dell'Ateneo ritengono necessario sollecitare un uso corretto della lingua, che accolga le differenze e che consenta alle identità di genere di essere rappresentate e valorizzate in modo autonomo.

Anche voci autorevoli dell'Accademia della Crusca, che continua a essere il maggior punto di riferimento della linguistica e filologia italiana, invitano a rappresentare donne e uomini con nomi declinati coerentemente al femminile

e al maschile. L'italiano frequentemente subordina il femminile al maschile in nome del cosiddetto maschile generico o 'non marcato', cioè un maschile presunto neutro e universale, che comprende sia l'uomo che la donna. Il maschile generico rappresenta in realtà uno degli usi linguistici dagli effetti più discriminanti, che fa sì che solo gli uomini siano rappresentati nella lingua, e che le donne restino invisibili. Non è esagerato pensare al maschile generico come a uno degli strati del 'soffitto di cristallo'<sup>1</sup> che riducono l'accesso delle donne al lavoro e ai vertici della società, che schiacciano le loro scelte all'interno delle aspettative definite dagli stereotipi di genere e che concorrono al mantenimento delle disparità tra donne e uomini. Dati sperimentali evidenziano, per esempio, che donne in cerca di un'occupazione spesso ritengono di non essere adeguate, e sono restie a presentare domanda, per offerte di lavoro pubblicate in annunci declinati al maschile. Effetti pratici dell'uso del maschile generico sono rinvenibili a più livelli della vita individuale e collettiva, ed emergono anche dal confronto tra diversi sistemi linguistici: nei paesi in cui si parlano lingue che non prevedono o hanno superato l'uso del maschile generico sembra esistere un minor divario tra uomini e donne in termini di riconoscimento salariale e sociale.

Specchio di ulteriori disuguaglianze è la declinazione al maschile di ruoli istituzionali e titoli professionali che si riferiscono a donne. La questione si è posta con urgenza solo di recente, nel momento in cui le donne hanno cominciato a ricoprire ruoli di prestigio in sempre maggior numero: "Quando abbiamo iniziato a dire 'ministra' e 'sindaca' molti hanno sobbalzato. Ma le donne ministro o sindaco non c'erano mai state. Nato il ruolo è giusto che la lingua si adegui," ci ricorda il grande linguista Tullio de Mauro.

Per lungo tempo però si è continuato a ritenere che la parità fra i sessi, anche nella lingua, significasse adeguamento al modello maschile. Le donne per

---

<sup>1</sup> L'immagine del 'soffitto di cristallo', ricorrente negli studi di genere ma non solo, è metafora usata per indicare l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni.

prime sono state e sono spesso contrarie a nominare al femminile certe posizioni di vertice, perché chiamarsi 'rettrice' o 'prefetta' sembra implicare uno scarto al ribasso rispetto alla carica prestigiosa di un 'rettore' o un 'prefetto'. Riteniamo invece che la parità si giochi nell'uscire da modelli convenzionali e nel dirsi, nel rappresentarsi, in tutti i modi in cui la lingua lo consente o, se necessario, nel fare in modo che la lingua sia ospitale e si rinnovi. I ruoli delle donne nella società e in università, nonché i rapporti di potere fra i sessi, sono finalmente cambiati ed è quindi opportuno che la lingua 'dica' questi cambiamenti, che rifletta quei nuovi ruoli e quelle nuove posizioni, dando visibilità alla costruzione di un mondo che si vorrebbe sempre più 'paritario'.

Le linee guida che offriamo qui sono un invito ad adeguare lo stile comunicativo della nostra istituzione alle trasformazioni in atto nella società e, al contempo, a renderci soggetto promotore di cambiamento sociale. Sono il prodotto di riflessioni e analisi condotte dal "Gruppo di lavoro per un approccio di genere al linguaggio amministrativo e istituzionale", coordinato dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo:

- Tiziana Cavasino, rappresentante del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- Michele Cortelazzo, professore ordinario di Linguistica italiana e socio corrispondente dell'Accademia della Crusca
- Elisabetta Menegatti, rappresentante del Servizio Relazioni pubbliche
- Claudia Padovani, direttrice del Centro Interdipartimentale di Ricerca "Studi di Genere" (CIRSG)
- Caterina Rea, responsabile del Servizio Atti normativi e organi collegiali
- Caterina Suitner, rappresentante dell'Osservatorio per le pari opportunità
- Chiara Xausa, contrattista, Commissione per le pari opportunità e la parità di genere

Le indicazioni che seguono fanno tesoro degli interventi di linguiste/i ed esperte/i di sociolinguistica e studi di genere dagli anni '80 in poi, e sono il risultato di un complesso lavoro di analisi di materiali testuali prodotti negli uffici e nei dipartimenti della nostra università, alcuni dei quali sono stati riscritti e offerti qui come esempi di buone pratiche linguistiche (bando per borsa di studio, modulo per iscrizione in regime di studio a tempo parziale, facsimile di verbale di concorso, dichiarazione sostitutiva di certificazione, regolamento didattico, manuale Uniweb, presentazione della Scuola Galileiana di Studi Superiori sul sito di Ateneo, email d'invito a eventi). Le revisioni accolgono ed elaborano la proposta di rappresentare 'alla pari' il femminile e il maschile; di nominare donne e uomini laddove entrambi siano presenti; di evitare forme di maschile presunte universali; di prestare attenzione alla sintassi per evitare forme di comunicazione pesanti e ripetitive, usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone di genere diverso.

Queste e altre 'raccomandazioni' si rivolgono in primo luogo al personale docente e tecnico amministrativo e a quanti nel nostro Ateneo si occupano della comunicazione istituzionale, ma si spera che un'attenzione (anche) linguistica per la parità di genere possa essere fatta propria da tutte le componenti universitarie. Ci auguriamo inoltre che questo lavoro rappresenti uno stimolo per interventi su altri tipi di linguaggio – quali quello visivo e dei social media, così potenti nel creare e trasmettere significati – e sulla complessa relazione tra linguaggi e discriminazioni.

Annalisa Oboe

Proratrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere  
Università degli Studi di Padova



## Interventi e percorsi

“ Vi sono stati cambiamenti di tipo ideologico per parole riferite a classi e razze discriminate. Così sono scomparsi dalla lingua ufficiale e dalla nostra lingua quotidiana termini quali ‘facchino’, ‘spazzino’, ‘mondezzaro’, ‘becchino’, evidentemente ‘serva/o’ ma anche ‘donna di servizio’, ecc. sostituiti da ‘portabagagli’, ‘netturbino’, ‘operatore ecologico’, ‘operatore cimiteriale’ e ‘colf’. Per quanto riguarda le razze, dopo l’olocausto, il termine ‘giudeo’ fu tabuato e sostituito in un primo tempo solo da ‘israelita’ e ora anche da ‘ebreo’; l’uso di ‘nero’ (black) per ‘negro’ tabuato negli Stati Uniti, è entrato anche in Italia, nonostante le precedenti connotazioni politiche.

Molti di questi cambiamenti non si possono definire ‘spontanei’, ma sono chiaramente frutto di una precisa azione socio-politica. Essi dimostrano l’importanza che la parola/segno ha rispetto alla realtà sociale e il fatto che siano stati assimilati significa che il problema è veramente diventato ‘senso comune’ o che, per lo meno, la gente ormai si vergogna al solo pensiero di poter essere tacciata come ‘classista’ o ‘razzista’. Quando ci si vergognerà altrettanto di essere considerati ‘sessisti’ molti cambiamenti qui auspicati diverranno realtà ‘normale’. ”

A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana* (1987)

In Italia le prime riflessioni sulla rappresentazione delle donne attraverso il linguaggio risalgono alle *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, pubblicate nel 1986 da Alma Sabatini, femminista impegnata attiva-

mente in battaglie per i diritti civili. L'anno successivo esce *Il sessismo nella lingua italiana*, sotto il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

A questo lavoro pionieristico sono seguite numerose iniziative istituzionali volte a promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio. Sia il *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* (1993) che il *Manuale di stile* curato da Alberto Fioritto (1997), entrambi pubblicati dal Dipartimento per la Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e finalizzati a semplificare il linguaggio dei testi amministrativi, dedicano un capitolo all'uso non sessista della lingua.

La Direttiva 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dal Ministero per la Funzione pubblica per applicare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo, richiede di "utilizzare in tutti i documenti di lavoro [...] un linguaggio non discriminatorio".

Negli anni seguenti vengono pubblicati numerosi contributi significativi, tra i quali ci limitiamo a segnalare *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo*, pubblicato nel 2008 dall'Ufficio di presidenza del Parlamento europeo; la *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*, pubblicato nel 2001 dall'Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica in collaborazione con l'Accademia della Crusca; le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, a cura di Cecilia Robustelli, pubblicate nel 2012 e risultato del progetto *Genere e linguaggio* promosso dal Comitato pari opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca; sempre nel 2012 la *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, pubblicata dalla Cancelleria federale Svizzera.

Nel marzo 2015, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, viene costituito un gruppo di esperte ed esperti in materia, con lo scopo di predisporre delle linee guida e sensibilizzare all'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; il progetto rientra nelle azioni previste dal *Piano di azioni straordinario contro la violenza sessuale e di genere* (decreto legge n. 93 del 14 agosto 2013, convertito nella legge n. 119 del 15 ottobre 2013).

# Comprendere e vincere le resistenze

“ Sia nella comunicazione istituzionale sia in quella quotidiana le resistenze ad adattare il linguaggio alla nuova realtà sociale sono ancora forti [...]. Qual è la ragione di questo atteggiamento linguistico? Le risposte più frequenti adducono l'incertezza di fronte all'uso di forme femminili nuove rispetto a quelle tradizionali maschili (è il caso di ingegnera), la presunta bruttezza delle nuove forme (ministra proprio non piace!), o la convinzione che la forma maschile possa essere usata tranquillamente anche in riferimento alle donne. Ma non è vero, perché maestra, infermiera, modella, cuoca, nuotatrice, ecc. non suscitano alcuna obiezione: anzi, nessuno definirebbe mai Federica Pellegrini nuotatore. Le resistenze all'uso del genere grammaticale femminile per molti titoli professionali o ruoli istituzionali ricoperti da donne sembrano poggiare su ragioni di tipo linguistico, ma in realtà sono, celatamente, di tipo culturale; mentre le ragioni di chi lo sostiene sono apertamente culturali e, al tempo stesso, fondatamente linguistiche. ”

C. Robustelli, *Infermiera sì, ingegnera no?* (2013)

La lingua italiana consente di declinare al femminile qualsiasi nome. L'uso di forme maschili per indicare le donne, specialmente se accompagnate da concordanze al femminile (*il direttore è arrivata*), contrasta invece con le regole

della grammatica. Le resistenze all'uso di un linguaggio inclusivo del genere femminile non sono quindi giustificabili con motivazioni di tipo grammaticale, ma sono piuttosto riconducibili a una resistenza di tipo culturale ad adeguare la lingua ai cambiamenti di status sociale delle donne.

**Il femminile ha minor prestigio?** L'uso del femminile è diffuso e accettato per ruoli professionali e sociali tradizionalmente associati a una posizione subalterna (segretaria) o di cura (infermiera); quando invece le donne occupano cariche di prestigio e di potere, la lingua tende a occultare la loro presenza. Spesso, purtroppo, sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, nel timore che il femminile sminuisca il loro impegno professionale. Riconoscere al genere grammaticale maschile una maggiore importanza e autorevolezza significa però ritenere che l'accesso delle donne ai vertici della società, quando viene accettato, non possa prescindere dall'omologazione al modello maschile. Definire se stesse usando il femminile, rendere visibile la propria presenza in posizioni di prestigio che fino a qualche anno fa erano prerogativa maschile, è invece un atto di affermazione della propria identità e di *empowerment*.

**È preferibile il genere neutro?** La convinzione che il ruolo e la posizione (declinati al maschile ma considerati 'neutri') siano più importanti del genere di chi li ricopre contrasta con il funzionamento della lingua italiana, in cui il genere grammaticale deve sempre essere esplicitato e non esiste il genere neutro. L'importanza del ruolo cela resistenze culturali profonde: non si spiegherebbe altrimenti perché debbano valere solo per i nomi di prestigio, mentre termini come *maestra* e *cassiera* non creano alcun tipo di problema.

**I termini femminili suonano male?** La presunta bruttezza di una parola si risolve facilmente tramite l'abitudine a usarla, visto che in tanti altri casi (impiegata) il termine è ritenuto accettabile proprio per la sua familiarità.

Ancora una volta, non è un caso che a suonare male siano solamente i termini che si riferiscono a ruoli (rettrice) e professioni (avvocata) di prestigio, mentre nessuna resistenza si manifesta nei confronti di nomi di livello gerarchico inferiore, né verso i neologismi che ogni anno entrano nella lingua italiana.

**È dannoso per l'economia linguistica?** Spesso si tratta semplicemente di utilizzare la regolare forma femminile al posto di quella maschile: scrivere *relatrice* sul frontespizio di una tesi di laurea non danneggia in alcun modo l'economia linguistica, mentre contribuisce alla chiarezza e completezza dell'informazione. Non sempre la soluzione migliore è l'uso simmetrico del genere (altrimenti detto 'sdoppiamento'): la maggior parte delle strategie che proponiamo serve a dare visibilità al genere femminile, e a mantenere per quanto possibile la leggibilità e la chiarezza dei testi.

**L'uso della lingua può essere imposto e regolamentato?** La mancanza di indicazioni specifiche e l'incertezza su quale sia la forma corretta dei nomi femminili sono tra i motivi principali che spingono a usare il genere grammaticale maschile in riferimento alle donne. Queste linee guida si propongono di sciogliere alcuni dei dubbi più frequenti sull'uso del genere grammaticale femminile e, soprattutto, di dare suggerimenti per l'utilizzo di un linguaggio il più possibile inclusivo e attento alle differenze. Si tratta quindi di un contributo, di un passo avanti che non ha alcuna pretesa di essere risolutivo e definitivo.

**Le vere priorità sono altre?** L'aumento del numero delle donne che occupano posizioni di vertice in Italia può essere considerato più importante del genere grammaticale con cui queste vengono designate. Ciò non toglie però che l'invisibilità delle donne nella lingua italiana è un dato di fatto e che la battaglia sul fronte del linguaggio rafforza quella sul fronte sociale.

# Linee guida

## 1. Quando ci si riferisce a una donna si usa il genere grammaticale femminile.

In italiano articoli, aggettivi e participi concordano per genere grammaticale con il sostantivo, anche quando quest'ultimo rimane invariato al maschile e al femminile (*la dirigente incaricata, il dirigente incaricato*). Nei testi ufficiali (bandi, verbali, decreti, regolamenti, ecc.), quando il ruolo viene assunto da una persona specifica, il termine deve essere declinato sulla base del genere di appartenenza (es.: *nella votazione del 2 maggio 2017 è stata eletta Direttrice del Dipartimento la professoressa YYY*). Quando invece ci si riferisce astrattamente a un ruolo, il termine rimane invariato (es.: *Decreto di indizione dell'elezione del Direttore del Dipartimento di XXX*). Il passaggio dal maschile al femminile avviene seguendo regole precise, come si evidenzia negli esempi seguenti, che riguardano nomi ricorrenti nel linguaggio universitario:

	MASCHILE			FEMMINILE	
	SINGOLARE	PLURALE		SINGOLARE	PLURALE
	lo storico	gli storici		la storica	le storiche
Nomi in -o, -aio, -ario, -aro	il notaio	i notai	-a, -aia, -aria, -ara	la notaia	le notaie
	il funzionario	i funzionari		la funzionaria	le funzionarie
	lo scolaro	gli scolari		la scolara	le scolare



	MASCHILE		FEMMINILE	
	SINGOLARE	PLURALE	SINGOLARE	PLURALE
<b>Nomi in -iere</b>	il tesoriere	i tesorieri	<b>-iera</b>	la tesoriera le tesoriere
<b>Nomi in -sore</b>	il supervisore	i supervisori	<b>-sora</b>	la supervisora le supervisore
<b>Nomi in -tore</b>	il ricercatore	i ricercatori	<b>-trice</b>	la ricercatrice le ricercatrici

	MASCHILE		FEMMINILE	
	SINGOLARE	PLURALE	SINGOLARE	PLURALE
<b>Nomi in -e, -bile, -crate, -ante, -ente:</b> non variano per genere né al singolare né al plurale	il preside	i presidi	<b>la preside</b>	<b>le presidi</b>
	il responsabile	i responsabili	<b>la responsabile</b>	<b>le responsabili</b>
	il burocrate	i burocrati	<b>la burocrate</b>	<b>le burocrati</b>
	il rappresentante	i rappresentanti	<b>la rappresentante</b>	<b>le rappresentanti</b>
	il docente	i docenti	<b>la docente</b>	<b>le docenti</b>

	MASCHILE		FEMMINILE	
	SINGOLARE	PLURALE	SINGOLARE	PLURALE
<b>Nomi in -iatra e -ista:</b> variano per genere solo al plurale, restano invariati al singolare	lo psichiatra	gli psichiatri	<b>la psichiatra</b>	<b>le psichiatre</b>
	il borsista	i borsisti	<b>la borsista</b>	<b>le borsiste</b>

		MASCHILE		FEMMINILE	
Nomi derivati con prefissi pro- e vice-	seguono le regole di formazione sopra citate	SINGOLARE	PLURALE	SINGOLARE	PLURALE
		il prorettore	i prorettori	la prorettrice	le prorettrici
		il vicedirettore	i vicedirettori	la vicedirettrice	le vicedirettrici

		MASCHILE		FEMMINILE	
Nomi composti con capo-	capo con funzione di soggetto	SINGOLARE	PLURALE	SINGOLARE	PLURALE
		il caposervizio	i caposervizio	la caposervizio	le caposervizio
		il capoufficio	i capoufficio	la capoufficio	le capoufficio
capo-	capo con funzione di predicato	il caporedattore	i caporedattori	la caporedattrice	le caporedattrici

Tra le poche eccezioni:

- Alcuni nomi che escono in –a possono essere sia di genere grammaticale maschile che femminile, e l'attribuzione di genere viene esplicitata attraverso l'accordo (per es. con l'articolo): *il collega, la collega*. Tuttavia, al plurale variano per genere: *i colleghi, le colleghe*.
- Alcuni nomi che escono in –a sono sempre di genere grammaticale femminile e richiedono l'accordo al femminile anche quando si riferiscono a un uomo: *la guardia, la guida*.

Si noti che, secondo questo sistema di formazione, *dottore* dovrebbe mutare in *dottrice*, *professore* in *professora* e *studente* dovrebbe restare invariato. Tuttavia, le forme *dottoressa*, *professoressa* e *studentessa* sono ormai consolidate, per cui consigliamo di continuare a usarle. Risulta accettabile l'uso di *la studente / le studenti*, già ricorrenti.

ELENCO DI TERMINI FREQUENTI NEL MONDO UNIVERSITARIO, CON RELATIVE FORME FEMMINILI E MASCHILI

FEMMINILE	MASCHILE
<b>A</b>	
Allieva	Allievo
Alunna	Alunno
Archeologa	Archeologo
Architetta	Architetto
Archivista	Archivista
Assegnista	Assegnista
Assistente - sociale	Assistente - sociale
Astronoma	Astronomo
Avvocata	Avvocato
<b>B</b>	
Bancaria	Bancario
Bibliotecaria	Bibliotecario
Biologa	Biologo
Biologa	Biologo
Biotechnologa	Biotechnologo
Borsista	Borsista
<b>C</b>	
Candidata	Candidato
Caposervizio	Caposervizio
Cardiologa	Cardiologo
Chirurga	Chirurgo
Collaboratrice	Collaboratore

Collaboratrice ed esperta linguistica	Collaboratore ed esperto linguistico
Collega	Collega
Commercialista	Commercialista
Componente	Componente
Comunicatrice	Comunicatore
Consulente del lavoro	Consulente del lavoro
Contrattista	Contrattista
Coordinatrice	Coordinatore
Correlatrice	Correlatore
Corsista	Corsista
Cultrice della materia	Cultrice della materia
Curatrice	Curatore
Custode	Custode
<b>D</b>	
Dipendente	Dipendente
Direttrice	Direttore
Dirigente	Dirigente
Docente	Docente
Dottoranda	Dottorando
Dottoressa	Dottore
<b>E</b>	
Economista	Economista

<b>Editrice</b>	Editore
<b>Educatrice</b>	Educatore

---

**F**


---

<b>Farmacista</b>	Farmacista
<b>Filologa</b>	Filologo
<b>Filosofa</b>	Filosofo
<b>Fisica</b>	Fisico
<b>Fisioterapista</b>	Fisioterapista
<b>Funzionaria</b>	Funzionario

---

**G**


---

<b>Geografa</b>	Geografo
<b>Geologa</b>	Geologo
<b>Giornalista</b>	Giornalista
<b>Giudice</b>	Giudice
<b>Guardia</b>	Guardia
<b>Guardiana</b>	Guardiano

---

**I**


---

<b>Idonea</b>	Idoneo
<b>Immatricolata</b>	Immatricolato
<b>Impiegata</b>	Impiegato
<b>Imprenditrice</b>	Imprenditore
<b>Infermiera</b>	Infermiere
<b>Ingegnera</b> - civile - meccanica	Ingegnere - civile - meccanico

<b>Insegnante</b>	Insegnante
<b>Interprete</b>	Interprete

---

**L**


---

<b>Laureanda</b>	Laureando
<b>Laureata</b>	Laureato
<b>Lavoratrice</b>	Lavoratore
<b>Lettrice</b>	Lettore
<b>Linguista</b>	Linguista

---

**M**


---

<b>Magistrata</b>	Magistrato
<b>Matematica</b>	Matematico
<b>Mediatrice</b> - culturale - linguistica	Mediatore - culturale - linguistico
<b>Medica</b>	Medico
<b>Moderatrice</b>	Moderatore

---

**N**


---

<b>Notaia</b>	Notaio
---------------	--------

---

**O**


---

<b>Operaia</b>	Operaio
<b>Operatrice</b>	Operatore
<b>Ostetrica</b>	Ostetrico
<b>Ottica</b>	Ottico

<b>P</b>	
Pedagogista	Pedagogista
Pediatra	Pediatra
Pianificatrice	Pianificatore
Poeta / Poetessa	Poeta
Portiera	Portiere
Presentatrice	Presentatore
Preside	Preside
Presidente	Presidente
Primaria	Primario
Professionista	Professionista
Professoressa - associata - emerita - ordinaria - straordinaria	Professore - associato - emerito - ordinario - straordinario
Programmatrice	Programmatore
Prorettrice	Prorettore
Psicologa	Psicologo
Psicoterapeuta	Psicoterapeuta
<b>R</b>	
Rappresentante	Rappresentante
Redattrice	Redattore
Referente	Referente
Relatrice	Relatore
Responsabile - scientifica	Responsabile - scientifico
Rettrice	Rettore

Revisora	Revisore
Ricercatrice - universitaria confermata	Ricercatore - universitario confermato
<b>S</b>	
Scienziata	Scienziato
Scrittrice	Scrittore
Segretaria	Segretario
Sociologa	Sociologo
Specialista	Specialista
Specializzanda	Specializzando
Statistica	Statistico
Storica	Storico
Studente / Studentessa	Studente
Studiosa	Studioso
Supervisora	Supervisore
<b>T</b>	
Tecnica	Tecnico
Tesoriera	Tesoriere
Traduttrice	Traduttore
<b>V</b>	
Veterinaria	Veterinario
Vicaria	Vicario
Vigile	Vigile
Vincitrice	Vincitore

## 2. Quando ci si riferisce a più persone, si consiglia di adottare una delle seguenti strategie:

a) Scelte linguistiche che diano visibilità a entrambi i generi

b) Scelte linguistiche che permettano di non specificare il genere

La scelta dell'una o dell'altra strategia dipende da molteplici fattori, tra i quali la tipologia e lunghezza del testo, nonché il messaggio che si vuole trasmettere. Si tenga inoltre presente che, per non appesantire il testo e mantenerne alta la leggibilità, può essere necessario utilizzare diverse strategie anche all'interno di uno stesso testo o documento.

### 2.a Dare visibilità a entrambi i generi

L'uso simmetrico del genere, altrimenti detto sdoppiamento, è la strategia più comune per dare visibilità a entrambi i generi, e può avvenire:

- in forma estesa: *le dottorande e i dottorandi*.
- in forma contratta, consigliabile solo in documenti quali bandi di concorso, verbali, moduli: *la/il segretaria/o, la/il segretari\_*.
- Nei moduli da compilare si suggerisce di adottare la forma aperta, con l'*underscore*: *la/il laureand\_*.
- in presenza di termini la cui forma è uguale al femminile e al maschile, vanno sdoppiati soltanto gli articoli o le preposizioni: *la/il responsabile, del/la presidente*.

Lo sdoppiamento è pienamente adatto solo per testi brevi, come lettere e avvisi. In presenza di testi più lunghi, nei quali si rende necessario adottare diversi tipi di strategie, suggeriamo di esplicitare entrambi i generi almeno la prima volta in cui si nominano le categorie di persone a cui si fa riferimento nel testo. Si tenga presente che se si utilizza lo sdoppiamento, l'uso del maschile non marcato va evitato nel resto del testo.



Per non compromettere la leggibilità del testo, consigliamo di mantenere al maschile l'accordo di aggettivi e participi: *studentesse e studenti sono tenuti a presentare il piano di studio prima di sostenere le prove di accertamento.*

Per dare visibilità al genere femminile, consigliamo di adottare l'ordine femminile-maschile (*le lettrici e i lettori, le/i candidate/i, le/i componenti*) che, tra l'altro, per contiguità, rende più facile l'accordo al maschile con aggettivi e participi.

Si noti che l'ordine femminile-maschile non è sempre opportuno:

- se il nome è preceduto da preposizioni del tipo *del* e *della*, suggeriamo di utilizzare la forma contratta *del/la*, più economica di *della/del*: es. *del/la giornalista*.
- se i nomi sono preceduti da un aggettivo, che mantiene l'accordo al maschile, è preferibile l'ordine inverso maschile-femminile, o la ricerca di una forma alternativa: *i futuri scienziati diventerà i futuri scienziati e scienziate* oppure *le scienziate e gli scienziati del futuro*.

## 2.b Nominare donne e uomini senza specificare il genere

Le scelte linguistiche che consentono la riformulazione della frase sono molteplici:

- Uso di pronomi relativi e indefiniti: *chi, chiunque*:  
*L'assicurazione contro le malattie è a carico del fruitore della borsa*  
→ *L'assicurazione contro le malattie è a carico di chi fruisce della borsa*
- Uso di termini opachi rispetto al genere: *individuo, persona, soggetto*:  
*Il responsabile del procedimento amministrativo*  
→ *La persona responsabile del procedimento amministrativo*
- Uso di nomi collettivi o di termini che si riferiscono alla carica e al ruolo: *corpo insegnante, personale docente, direzione, presidenza, segreteria, utenza*.  
*Il palazzo di via Beldomandi ospita gli studi dei professori di slavo*  
→ *Il palazzo di via Beldomandi ospita gli studi del personale docente di slavo.*  
*Il servizio Auth-Proxy non è disponibile per gli utenti esterni*  
→ *Il servizio Auth-Proxy non è disponibile per l'utenza esterna.*

Questa tipologia di intervento richiede particolare attenzione, poiché il termine collettivo non sempre equivale al nome individuale che si vuole sostituire (rettorato  $\neq$  rettore).

- Uso di termini ambigenere, altrimenti detti epiceni, che hanno un'unica forma per il maschile e il femminile:

*Professore  $\rightarrow$  Docente*

- Uso della seconda persona:

*Per richiedere le agevolazioni economiche previste, lo studente deve essere in possesso dell'attestazione ISEE*

*$\rightarrow$  Per richiedere le agevolazioni economiche previste, devi essere in possesso dell'attestazione ISEE.*

*Superati i sette giorni dalla pubblicazione del voto, il docente riceve un'email di promemoria che gli ricorda di procedere con la verbalizzazione  $\rightarrow$  Superati i sette giorni dalla pubblicazione del voto, riceverete un'email di promemoria che vi ricorda di procedere con la verbalizzazione.*

- Uso della forma impersonale:

*Gli studenti trovano il materiale delle lezioni nel Moodle di Psicologia*

*$\rightarrow$  Il materiale delle lezioni si trova nel Moodle di Psicologia.*

*Per iscriversi lo studente deve possedere una laurea triennale*

*$\rightarrow$  Per iscriversi è necessario possedere una laurea triennale.*

- Uso della forma passiva:

*Lo studente deve consegnare la domanda di laurea presso la segreteria studenti*

*$\rightarrow$  La domanda di laurea va consegnata presso la segreteria studenti.*

- Spesso è sufficiente togliere tutto ciò che è ridondante.

*Un'accurata compilazione del piano di studio facilita allo studente diverse operazioni successive*

*$\rightarrow$  Un'accurata compilazione del piano di studio facilita diverse operazioni successive.*

# Bibliografia

Accademia della Crusca (a c. di), *L'Italiano, conoscere e usare una lingua formidabile*, vol. 4 - *Sindaco e sindaca: il linguaggio di genere*, di Cecilia Robustelli con postfazione di Claudio Marazzini, Roma, Gruppo Editoriale L'Espresso, 2016.

Bacci Bonivento Veronica, Cario Nadia, Di Campo Julia, Del Re Alisa, Mura Bruna, Perini Lorenza (a c. di), *Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?*, Padova, Padova University Press, 2016.

Cancelleria federale. Servizi Linguistici centrali. Divisione italiana (a c. di), *Pari trattamento linguistico. Guida al pari trattamento linguistico di uomo e donna nei testi ufficiali della Confederazione*, Berna, Cancelleria federale, 2012.

Cassese Sabino (a c. di), *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche: proposta e materiali di studio*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione pubblica, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1993.

Cavagnoli Stefania, *Linguaggio giuridico e lingua di genere: una simbiosi possibile*, Alessandria, Edizioni dell'Orso, 2013.

Cortelazzo Michele A., Pellegrino Federica (a c. di), *Guida alla scrittura istituzionale*, Roma-Bari, Laterza, 2003.

Fioritto Alfredo (a c. di), *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Bologna, Il Mulino, 1997.

Giorcelli Silvia, Spanò Maria, Raus Rachele, Abouyaala Miriam, Catrano Igor, Patti Viviana (a c. di), *Un approccio di genere al linguaggio amministrativo. Linee guida – Una proposta del CUG e della Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Torino*, Torino, 2015.

Giusti Giuliana, Regazzoni Susanna (a c. di), *Mi fai male...*, Venezia, Libreria editrice Cafoscarina, 2009.

Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica (Ittig) del Cnr e Accademia della Crusca (a c. di), *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*, Firenze, Tipolitografia Pancani, 2011.

Lepschy Giulio, "Lingua e sessismo", in *Nuovi Saggi di linguistica italiana*, Bologna, Il Mulino, 1989, pp. 61-84.

Luraghi Silvia, Olita Anna, *Linguaggio e genere*, Roma, Carocci, 2006.

Marcato Gianna (a c. di), *Donna e Linguaggio. Atti del Convegno internazionale di studi, Sappada-Plodn (26-30 giugno 1995)*, Padova, CLEUP, 1995.

Migliorini Bruno, *Storia della lingua italiana*, Firenze, Sansoni, 1960.

Orletti Franca (a c. di), *Identità di genere nella lingua, nella cultura, nella società*, Roma, Armando Editore, 2001.

Parlamento europeo, *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo. Linee guida*, Strasburgo, 2008.

Riggi Riccardo (a c. di), *Manuale di stile. Scrivi bene e parla chiaro*, Palermo, Università degli Studi di Palermo, 2011.

Robustelli Cecilia, "Lingua e identità di genere", *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata*, XXIX, 2000, pp. 507-527.

Robustelli Cecilia, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Firenze, Comitato Pari Opportunità, Comune di Firenze, 2012.

Robustelli Cecilia, Manuelli Maria Teresa (a c. di), *Donne, grammatica e media. Suggestioni per l'uso dell'italiano*, Ariccia (RM), Gi.U.Li.A Giornaliste, 2014.

Sabatini Alma, *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1987.

Sapegno Maria Serena (a c. di), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Roma, Carocci, 2010.

Violi Patrizia, *L'infinito singolare. Considerazioni sulla differenza sessuale nel linguaggio*, Verona, Essedue edizioni, 1986.

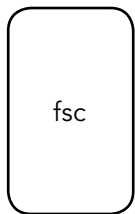
© Università degli Studi di Padova  
via VIII febbraio 2, Padova  
www.unipd.it

Gruppo di lavoro per un approccio di genere  
al linguaggio amministrativo e istituzionale

Tiziana Cavasino  
Michele Cortelazzo  
Elisabetta Menegatti  
Annalisa Oboe  
Claudia Padovani  
Caterina Rea  
Caterina Suitner  
Chiara Xausa

Progetto grafico  
Servizio URP e Relazioni pubbliche - Università di Padova

Immagine di copertina  
Penny Siopis, *Shame series* (2005)  
per gentile concessione dell'artista



Stampato su Crush Mais, carta ecologica di Favini  
realizzata con residui di lavorazioni agro-industriali e 100% energia verde

Stampato nel mese di novembre 2017 presso  
Centrooffset Master, Mestrino (PD)





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

Immagine © Penny Sipps, Shame series (2005)





# Un approccio socio-psicologico alle discriminazioni di genere

## Approfondimenti

### RISORSE ONLINE

“Gender danger? Perché la cultura scientifica può fare la differenza”

Scritto da Caterina Suitner & Maria Giuseppina Pacilli

<https://it.in-mind.org/article/gender-danger-perche-la-cultura-scientifica-puo-fare-la-differenza>

“Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova”

<https://www.padovanet.it/sites/default/files/attachment/Linee%20guida%20per%20il%20linguaggio%20di%20genere%20nel%20Comune%20di%20Padova.pdf>

### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Boroditsky, Lera, Lauren A. Schmidt & Webb Phillips. 2003. Sex, syntax, and semantics. In Dedre Gentner & Susan Goldin-Meadow (eds.), *Language in mind: Advances in the investigation of language and thought*, 61–79. Cambridge, MA: MIT Press.

Braly, A. M., Parent, M. C., & DeLucia, P. R. (2018). Do threats to masculinity result in more aggressive driving behavior?. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(4), 540.

Braun, F., Sczesny, S., & Stahlberg, D. (2005). Cognitive effects of masculine generics in German: An overview of empirical findings.

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International journal for equity in health*, 12(1), 1-18.

Craig, L., & Baxter, J. (2016). Domestic outsourcing, housework shares and subjective time pressure: Gender differences in the correlates of hiring help. *Social Indicators Research*, 125, 271-288.

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.

Fagan III, J. F., & Singer, L. T. (1979). The role of simple feature differences in infants' recognition of faces. *Infant Behavior & Development*, 2, 39.

Formanowicz, M., & Hansen, K. (2022). Subtle linguistic cues affecting gender in (equality). *Journal of Language and Social Psychology*, 41(2), 127-147.

Garnham, Alan, Oakhill, Jane, Von Stockhausen, Lisa, Sczesny, Sabine (2016): Editorial: Language, cognition and gender. In: *Frontiers in Psychology* 7. 772.



Gerding, A., & Signorielli, N. (2014). Gender roles in tween television programming: A content analysis of two genres. *Sex Roles, 70*, 43-56.

Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(2), 316-328.

Hsu, N., Badura, K. L., Newman, D. A., & Speech, M. E. P. (2021). Gender, "masculinity," and "femininity": A meta-analytic review of gender differences in agency and communion. *Psychological Bulletin, 147*(10), 987.

McKenney, S. J., & Bigler, R. S. (2016). High heels, low grades: Internalized sexualization and academic orientation among adolescent girls. *Journal of Research on Adolescence, 26*(1), 30-36.

Mesman, J., & Groeneveld, M. G. (2018). Gendered parenting in early childhood: Subtle but unmistakable if you know where to look. *Child Development Perspectives, 12*(1), 22-27.

Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination?. *Frontiers in psychology, 25*.

Stahlberg, Dagmar, Sczesny, Sabine, Braun, Friederike (2001): Name your favourite musician: Effects of masculine generics and their alternatives in German. In: *Journal of Language and Social Psychology 20*, 4. 464-469.

Sczesny, Sabine, Formanowicz, Magda, Moser, Franziska (2016): Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? In: *Frontiers in Psychology 7*. 1-11.

Timeo, S., & Suitner, C. (2018). Eating meat makes you sexy: Conformity to dietary gender norms and attractiveness. *Psychology of Men & Masculinity, 19*(3), 418.

Toomey, R. B., Card, N. A., & Casper, D. M. (2014). Peers' perceptions of gender nonconformity: Associations with overt and relational peer victimization and aggression in early adolescence. *The Journal of early adolescence, 34*(4), 463-485.

Younger, B. A., & Fearing, D. D. (1999). Parsing items into separate categories: Developmental change in infant categorization. *Child Development, 70*(2), 291-303.

Zosuls, K. M., Ruble, D. N., Tamis-LeMonda, C. S., Shrout, P. E., Bornstein, M. H., & Greulich, F. K. (2009). The acquisition of gender labels in infancy: implications for gender-typed play. *Developmental psychology, 45*(3), 688.



# Discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere

## Nozioni di base e contesto storico-sociale

In questa prima parte del video si introdurranno alcune nozioni base per orientarsi al meglio nell'ambito dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.

Ci soffermeremo poi brevemente nell'osservazione del contesto storico-sociale in cui queste tematiche sono nate. LGBT è un acronimo che sta per Lesbiche, Gay, Bisessuali e Trans. Esso è in costante evoluzione, e possiamo ritrovarlo in diverse varianti, come LGBTQI+, acronimo che sta per Lesbiche, Gay, Bisessuali, Trans, Queer, Intersessuali e "+" che sta per "altro".

Quelle di lesbiche, gay e bisessuali sono definizioni che riguardano la dimensione dell'orientamento sessuale, cioè l'attrazione affettiva e sessuale di una persona verso altre.

Trans (che in senso molto ampio sta per transgender) è una definizione relativa all'identità di genere, ovvero al modo in cui si vive il rapporto con il sesso assegnato alla nascita.

Mentre "cisgender" indica le persone che si riconoscono nelle aspettative legate al cosiddetto sesso ascrivito, "transgender" è una definizione riferita a chi se ne allontana, sottoponendosi o meno a interventi di riattribuzione del sesso.

Queer, è una definizione solitamente utilizzata da chi vive la sessualità e talvolta anche il genere in modo fluido, rifiutando quindi di identificarsi in modo fisso in una categoria predefinita.

Attraverso la categoria "intersessuali" si designano tutte le persone che sono nate con caratteri sessuali interni o esteriori che non rispettano la distinzione binaria tra maschile e femminile.

Le diverse versioni dell'acronimo hanno una cosa in comune: collegano, senza eliderle, le varie identità di una "comunità". Si tratta di una comunità definita in vari modi: in base alla condivisione di specifici spazi di socializzazione, di problemi di vita quotidiana e di un progetto politico/culturale finalizzato a combattere ciò che per lunghissimo tempo è stato considerato come ovvio: l'ostilità e lo stigma proiettati su di loro a causa delle differenze nell'orientamento sessuale o nell'espressione del genere.

Al tempo stesso, la comunità racchiusa nell'etichetta LGBT è tutt'altro che omogenea al suo interno. Non solo rispetto ai modi in cui le persone si identificano, ma anche rispetto alle traiettorie di vita e alle forme culturali e politiche che vengono sviluppate.

Tra i termini importanti a cui abbiamo accennato trova posto anche quello di "eteronormatività". Eteronormatività – altrimenti detta anche "eterosessualità obbligatoria" – è il nome assegnato alla struttura sociale in base alla quale non solo le persone, ma anche il modo di comunicare, sono sottoposte all'aspettativa implicita che tutti/e siano eterosessuali (o dovrebbero esserlo) per essere considerati "normali".





Lo stesso si può dire per termini come “transfobia” o “binarismo”. Anche in questo ultimo caso, si allude all’esistenza di una serie di norme che organizzano la vita sociale in virtù delle quali si ritiene che il sesso assegnato alla nascita – che distingue gli uomini dalle donne e non prevede alternative – debba coincidere con l’espressione di genere individuale.

Ora che hai acquisito una parte del vocabolario necessario a comprendere ed avvicinarti ai concetti di genere, identità di genere e orientamento sessuale, ti sarà più semplice passare alla seconda parte del video, riguardante il contesto storico sociale.

Oggi siamo più o meno abituati a considerare la discriminazione determinata da orientamento sessuale e identità di genere come qualcosa che viene, con più o meno efficacia, combattuta (almeno a parole). Ma non è sempre stato così.

Per dirla con una battuta di un celebre sociologo francese, Eric Fassin, negli ultimi decenni abbiamo assistito a una sorta di “inversione della questione omosessuale”. Ma cosa significa? Significa che le scienze umane e sociali, così come il diritto, hanno smesso di criminalizzare l’omosessualità, o studiarla come “malattia” o “devianza”, per occuparsi invece di chi discrimina le persone omobisessuali.

Anche la “questione transgender” (che un tempo corrispondeva alla sola esperienza di chi si sottoponeva a interventi per il cambio del sesso, le cosiddette persone transessuali) è stata ribaltata. Per cui, invece di chiederci come si potesse essere omosessuali o transgender, oggi ci chiediamo come si possa essere omofobi o transfobici. È l’ostilità contro le persone LGBT a costituire un problema da risolvere.

Questa sensibilità è nata alla fine degli anni Sessanta del secolo scorso negli Stati Uniti, e inizialmente riguardava quasi esclusivamente l’omosessualità maschile. Nel tempo, soprattutto grazie alla mobilitazione delle organizzazioni LGBT nel mondo occidentale (Italia compresa), anche le donne lesbiche, le persone bisessuali e quelle transgender sono state incluse tra le differenze che un sistema democratico si prefigge di riconoscere.

Nel prossimo video vedremo insieme quali sono le discriminazioni e le violenze subite dalla comunità LGBTQI+ e come contrastarle.

# Discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere

## Discriminazioni: come riconoscerle e contrastarle

Quali forme possono assumere le violenze e le discriminazioni anti-LGBTQI+? In che modo possiamo riconoscerle e agire per contrastarle?

Le forme di violenza e discriminazione che colpiscono le persone LGBTQI+ sono svariate.

Possiamo nominare alcune tipologie generali che si verificano in diversi contesti sociali:

- Aggressioni fisiche in spazi pubblici e privati;
- Molestie e comportamenti persecutori /stalking;
- Offese, ingiurie e diffamazioni (offline e online)
- Limitazioni della libertà personale (ad esempio imposte dai genitori alle figlie o ai figli conviventi);
- Outing, ovvero lo svelamento da parte di altri, contro la propria volontà, del proprio orientamento sessuale/identità di genere – da non confondere con il coming out;
- Misgendering, l'uso intenzionale e dispregiativo di pronomi errati per riferirsi a persone LGBT (compreso l'uso diffuso del maschile "i trans" per riferirsi alle donne trans);
- Stupro riparativo (soprattutto per donne lesbiche o trans);
- Esposizione a terapie riparative, ovvero a percorsi terapeutici volti a modificare orientamento sessuale/identità di genere considerati "devianti".

Vediamo insieme qualche dato concreto che ci mostra quanto questo tipo di discriminazioni sia frequente nel quotidiano. Un recente studio condotto nel 2023 dal professor Luca Trappolin e il professor Gusmeroli, compiuto su un campione di 1053 individui provenienti dall'Emilia Romagna, mostra, in forma di grafico, l'incidenza di alcuni crimini d'odio verso le persone LGBT in Emilia Romagna: tra le forme discriminatorie più sentite troviamo le minacce e insulti e le derisioni e le calunnie, entrambe riscontrate in un contesto di vita reale (offline).

A queste forme di vittimizzazione se ne aggiungono molte altre, spesso banalizzate nei discorsi di vita quotidiana tramite battute, l'uso di nomignoli ridicolizzanti, l'uso di termini dispregiativi ecc.

Ciò può avvenire in contesti quotidiani come quello lavorativo. Secondo questo studio dell'Istat, una grandissima percentuale di persone appartenenti alla comunità lgbt, dichiara di subire o aver subito, a lavoro, micro-aggressioni verbali. Ad esempio:- sentire qualcuno definire una persona come "frocio" o utilizzare le parole "gay, lesbica" in modo dispregiativo, domande sulla propria vita sessuale, imitazioni atte a prendersi gioco della persona.

Vi sono inoltre le violenze e discriminazioni dette "istituzionali", ovvero quelle prodotte dalla religione, dallo Stato, dal sapere medico e scientifico e via dicendo.

Esempi sono l'esistenza di barriere all'accesso a specifici servizi pubblici, l'impossibilità di vedere riconosciuti dallo Stato i propri legami familiari fino, in casi estremi, alla criminalizzazione dell'omosessualità o delle persone transgender in quanto tali.

Tutte queste forme di discriminazione e violenza, che spesso vengono subite in modo congiunto, producono effetti molto rilevanti sulle persone. Incidono pesantemente sulla salute psicofisica individuale e sul livello di benessere percepito. Soprattutto, incidono sul modo in cui i soggetti LGBT rappresentano se stessi in rapporto al mondo in cui vivono.

Si parla a questo proposito di Effetto di assoggettamento:

la discriminazione e la violenza che si incontrano – ma anche quelle che si è convinti possa capitare – inducono a pensarsi come vittime, costantemente esposte a rischi tutt'altro che astratti. Ciò spinge, ad esempio, a evitare alcune zone della città considerate pericolose, alcuni comportamenti (ad esempio l'essere visibili) ritenuti rischiosi, alcune persone che vengono viste come minacciose. Ma spinge anche a evitare di proporsi in specifici posti di lavoro, di chiedere aiuto al personale medico, finanche a evitare di denunciare un episodio di discriminazione o di violenza che si è subito per paura di essere derise/i o accusate/i a propria volta

Cosa si può fare, quindi, per costruire contesti relazionali più inclusivi per le persone LGBT? Naturalmente, si deve partire dal fatto di evitare di esprimere o agire l'ostilità che deriva dalla convinzione che le persone LGBT valgano meno di quelle eterosessuali e cisgender. La convivenza pacifica tra diversi si fonda – come minimo – sull'esercizio della tolleranza, cioè sull'idea di non discriminare o escludere ciò che non ci piace.

Ma si possono agire comportamenti discriminatori anche se si è in buona fede e non si è animati da ostilità. Per evitare di farlo basta assumere un atteggiamento riflessivo. Proviamo a soffermarci su due aspetti:

Il primo riguarda la capacità di non dare per scontato che le persone a cui ci rivolgiamo siano eterosessuali e/o cisgender. Questo implica la volontà di riconoscere l'esistenza di pregiudizi insiti nel linguaggio, nei modi di nominare le relazioni intime, e in tutte le generalizzazioni che applichiamo spesso inconsapevolmente nel rivolgerci alle altre persone. Chiediamoci se ciò che diciamo "include", nel senso che ne ammette almeno l'esistenza, le relazioni e le pratiche non etero? È sempre utile essere consapevoli dei propri bias eteronormativi. Ad esempio, è possibile che quando parliamo di famiglia ci riferiamo solo a quelle composte da persone eterosessuali e cisgender. È anche opportuno nominare la possibile presenza di persone non eterosessuali o cisgender (almeno dove appare più pertinente) nel pubblico a cui ci riferiamo o a cui offriamo un servizio. In questo senso, l'uso di un linguaggio inclusivo – sia parlato che scritto – è una pratica importante. Abbandonare il maschile universale permette di dare pari dignità a uomini e donne, come quando si nominano "i gay e le lesbiche" evitando di riferirsi a una generica persona omosessuale. Oppure, quando si utilizza lo schwa o si impiegano strategie linguistiche alternative (come la vocale "u" a fine parola – "tutti, tutte, tuttu") per includere le persone non-binarie sessuali o non binarie.

Il secondo suggerimento è un invito a evitare di considerare la popolazione LGBT come un insieme omogeneo di persone indifferenziate tra loro, spesso basandosi su stereotipi proposti dai media. Le diverse soggettività rappresentate nell'acronimo fanno diverse esperienze della vittimizzazione (ad esempio, in base al genere).

Inoltre, l'esperienza della discriminazione dipende anche da come l'orientamento sessuale e l'identità di genere si incrociano con altre qualifiche sociali, come la classe, l'età o la nazionalità...





Una donna lesbica di classe agiata sarà esposta alla vittimizzazione in modo diverso da una donna lesbica di estrazione popolare"

Non si dovrebbe dunque rimuovere il fatto che i vari segmenti di popolazione inclusi nell'acronimo lgbt dispongono di risorse disuguali nel fare fronte a violenza e discriminazioni: non solo in base a identità di genere e sessualità, ma anche per genere, classe sociale, nazionalità ecc.

Bene, stiamo per terminare il nostro percorso. Abbiamo messo in comune alcune definizioni di base riferite alle definizioni dell'identità e ai processi di discriminazione. Abbiamo anche considerato alcuni esempi empirici di discriminazione e suggerito qualche cautela per prevenirle e per interpretarle senza indebite generalizzazioni. Ci auguriamo vivamente che quanto detto e visto vi possa essere utile.



# Riconoscere e contrastare il razzismo

## Intersezionalità e razzializzazione

In questo video approfondiremo il concetto di intersezionalità e le motivazioni per cui esso sia essenziale per comprendere il fenomeno del razzismo.

L'intersezionalità è considerata non solo uno dei contributi teorici più importanti per gli studi di genere e dei processi di razzializzazione, ma anche un prezioso strumento di trasformazione sociale.

Si parla di intersezionalità in riferimento alla comprensione del mondo sociale dal punto di vista delle persone subordinate, di coloro che si trovano nel mezzo, per l'appunto all'intersezione tra diverse relazioni di potere. A introdurre per prima l'uso della parola intersezionalità è Kimberlé Crenshaw, docente di legge e femminista afroamericana. Come ella sostenne, problemi di giustizia sociale come il sessismo e il razzismo sono irrisolvibili se non li si considera insieme, come fenomeni che spesso si sovrappongono e producono discriminazioni multiple. Questo perché, ad esempio, le esperienze vissute dalle donne nere non sono le stesse delle donne bianche, né sono le stesse degli uomini neri. Kimberlé Crenshaw ha sostenuto che dare un nome a queste sovrapposizioni fosse indispensabile per poter fare riconoscere a livello sociale le esperienze specifiche delle donne nere e soprattutto per poter interpretare in modo corretto la complessità dell'ingiustizia sociale, avendo degli strumenti legali adeguati per poterla contrastare.

Se Crenshaw ha avuto il merito di nominare l'intersezionalità, la complessità sociale che il suo concetto ha permesso di interpretare era già stata messa a fuoco da altre studiose e attiviste afro(nord)americane. Si ricordano Sojourner Truth col suo famoso discorso "Ain't I a woman?" tenuto nel 1852 al secondo congresso nazionale delle donne per il suffragio universale; Anna Julia Cooper col suo studio "A Voice from the South" del 1892 sulle disuguaglianze razziali e di classe in cui emerge chiaramente la sua prospettiva di analisi da donna nera; Ida Well-Barnett col suo Southern Horrors sempre del 1892, che mostra le accuse pretestuose di violenza sessuale verso uomini neri per legittimare i linciaggi nei loro confronti da parte di uomini bianchi; l'attivismo intersezionale e internazionalista del collettivo Combahee River e di Angela Davis.

Tutte loro avevano adottato una prospettiva intersezionale ancor prima che questa avesse un nome. L'intersezionalità è un termine molto diffuso oggi e diverse studiose e attiviste sono preoccupate che perda la sua forza euristica di critica della società e di svelamento della complessità dei rapporti sociali iniqui. Perché ciò non avvenga, è necessario ricordare che l'intersezionalità permette non solo di studiare come l'eterosessismo o la transfobia si sovrappongono al razzismo, al classismo o all'abilismo. L'intersezionalità è anche una pratica politica che continua ad ispirare l'attivismo dei movimenti sociali, come ad esempio quelli femministi decoloniali in Sud America.

Anche in Italia, l'intersezionalità è diventata una prospettiva critica indispensabile per studiare le



trasformazioni conflittuali della società e contrastare le diseguaglianze razziali, di genere e di classe. Tra le varie voci che negli anni si sono alzate a rimarcare questo concetto, vi è la poetessa e attivista femminista intersezionale Wissal Houbabi, che nella sua opera mostra chiaramente che la sua esperienza personale è un prisma di come diversi sistemi di dominio si sovrappongano quotidianamente. Il suo spettacolo multimediale “Che Razza di Rap” e l’articolo in cui la sociologa Annalisa Frisina dialoga con lei, sono risorse utili per imparare a nominare l’intersezionalità e riconoscere il razzismo, sessismo e classismo che segnano la vita di molte figlie delle migrazioni in Italia.

Risulta evidente, dunque, che le ragioni dietro questi fenomeni vanno a legarsi a diversi fattori.

Negli studi sociologici sul razzismo, Robert Miles ha proposto di utilizzare il termine “razzializzazione” per interrogarsi su quali siano i processi che in determinate condizioni storiche, politiche e sociali producono gruppi razzializzati.

Facendo ciò, è stato possibile riconoscere più chiaramente che il razzismo è inestricabilmente legato allo sviluppo del sistema economico mondiale capitalista.

Le persone razzializzate come “non bianche” vengono marchiate come inferiori e considerate sub-umane. Le loro vite non valgono, su di loro viene sistematicamente esercitata una violenza materiale e simbolica. I processi di razzializzazione sono molteplici, anche se quello più noto perché legato storicamente allo schiavismo e al colonialismo europeo è il razzismo anti-nero.

Nella storia italiana hanno una decisa rilevanza anche altre forme di razzismo come l’antisemitismo, ovvero il razzismo verso gli ebrei, l’antiziganismo, il razzismo contro Rom e Sinti, e l’islamofobia, il razzismo anti-musulmano. Questi sono solo alcune delle tante declinazioni possibili.

Una forma molto rilevante di razzismo presente oggi nella società europea è lo xeno-razzismo, che provoca la morte di migliaia di migranti poveri del Sud Globale lungo i confini e che comporta il loro sfruttamento lavorativo a livello politico e mediatico.

Un compito fondamentale delle scienze sociali è quello di offrire chiavi di lettura critiche sui processi di razzializzazione degli italiani, che a seconda dei contesti storico-politici, geografici e della loro collocazione sociale sono stati considerati più o meno bianchi.

Non bisogna dimenticare, infatti, che storicamente gli italiani sono sia razzializzatori (ieri degli ex-colonizzati; oggi dei migranti del Sud Globale) sia razzializzati (ieri in quanto emigranti poveri; ancora oggi in quanto meridionali, italiani considerati non abbastanza civilizzati e moderni).

Fare dei concetti di intersezionalità e razzializzazione un motivo di apprendimento è importante non solo per capire la storia passata, ma soprattutto per reindirizzare e cambiare quella futura.



# Riconoscere e contrastare il razzismo

## Fenomenologie di razzismo istituzionale

In questo secondo video definiremo insieme cos'è razzismo e come si manifesta, con un'attenzione particolare al contesto istituzionale e universitario, questo al fine di comprendere che si tratta di un fenomeno diffuso e vicino all'esperienza di ognuno.

Nel voler spiegare che cos'è il razzismo, è importante distinguere tra una definizione individuale/psicologica ed una sistemica/strutturale del razzismo. È importante perché a seconda della definizione che diamo, cambiano le azioni che andremo a compiere per contrastare suddetto fenomeno. Infatti, nel caso in cui si definisca il razzismo come un fatto individuale e psicologico, dettato da ignoranza e paura dell'altro, l'azione che andremo a compiere per contrastare il fenomeno avrà un'impronta educativa ed interculturale, ovvero metterà in campo strumenti atti a sopperire a questa ignoranza, tentando di disinnescare stereotipi e pregiudizi e ponendosi in una dimensione etica e morale.

Per contro, una lettura sistemica e strutturale evidenzia la pervasività del razzismo e il modo in cui è prodotto e riprodotto a tutti i livelli della società, manifestandosi all'interno delle istituzioni stesse. In questo senso, l'azione di contrasto al fenomeno sarà sì educativa, ma si concentrerà soprattutto su istituzioni e politiche. E da una dimensione etica/morale/psicologica si entra così in una dimensione politica.

Anche secondo lo studioso Maulana Karenga, vicino agli ideali del celebre intellettuale e attivista William Edward Burghardt du Bois che è unanimemente considerato il padre del panafricanismo, è importante distinguere gli stereotipi e i pregiudizi dal razzismo, perché se questi primi rappresentano degli atteggiamenti di odio e inferiorizzazione nei confronti di popolazioni ritenute altre, il razzismo è l'imposizione di questo atteggiamento a livello sistemico.

Sempre secondo Karenga, il razzismo si manifesta attraverso 3 passaggi fondamentali.

Come egli sostiene, in primo luogo il razzismo è "un atto violento di imposizione. Come modalità di dominio, il razzismo si definisce soprattutto per il suo carattere violento, per l'interruzione e la progressiva distruzione della vita di un popolo - che lo si chiami colonialismo, imperialismo, olocausto della schiavitù, neocolonialismo, colonizzazione, occupazione o globalizzazione".

Egli continua spiegando che "In secondo luogo, il razzismo si esprime come ideologia o, più precisamente, come ideologia di giustificazione dell'imposizione. Si tratta di un'ideologia che spazia dalle più crude assurdità biologiche, religiose e culturali a elaborati progetti intellettuali e pseudo-intellettuali mascherati da scienza sociale".

Dalle parole di Karenga deduciamo come la dimensione ideologica del razzismo non sia la causa ma una conseguenza di una pratica di dominio di un gruppo sugli altri che necessita di un'ideologia per legittimarsi e riprodursi.

Karenga sentenzia infine che : "il razzismo si esprime come assetto istituzionale, come strutture e processi che promuovono e perpetuano l'imposizione e l'ideologia di un'economia di mercato".





Karenga mostra come l'istituzionalizzazione del razzismo sia l'esito di un'imposizione e della creazione di un'ideologia che legittima questa imposizione. Il razzismo sistemico è dunque il risultato di un processo di gerarchizzazione globale dell'umano basato su di un sistema di organizzazione sociale di matrice coloniale. Nonostante il colonialismo formale sia finito, la colonialità permane attraverso le categorie, le istituzioni e i processi che perdurano ben oltre la fine dei colonialismi militari.

Esistono diversi termini che definiscono aspetti specifici del razzismo, a seconda di cosa ci sia bisogno di mettere in luce nell'analisi o nel contrasto al fenomeno. Esso infatti può declinarsi in strutturale, istituzionale, sistemico, interpersonale e individuale.

Per razzismo strutturale intendiamo il fatto che il razzismo è talmente radicato nella vita quotidiana da essere invisibilizzato, ovvero visto come "il modo in cui le cose sono".

Per razzismo istituzionale intendiamo tutte quelle politiche e comportamenti all'interno delle istituzioni e delle organizzazioni che producono discriminazioni dirette o indirette – ovvero che discriminano un determinato gruppo o che hanno come conseguenza o effetto secondario la discriminazione delle persone razzializzate.

Per razzismo sistemico intendiamo i modi in cui il razzismo diviene il fondamento su cui si sviluppano le istituzioni che regolano la vita politica, sociale e privata.

Per razzismo interpersonale intendiamo tutti i modi attraverso cui un soggetto agisce una discriminazione razzista nei confronti di un soggetto razzializzato, dalle microaggressioni alla violenza verbale e fisica.

Infine, per razzismo individuale intendiamo le credenze e gli atteggiamenti personali che portano un singolo ad assumere un comportamento razzista.

Tutte queste declinazioni del razzismo si manifestano nel quotidiano nella vita delle persone. Le forme di razzismo quotidiano sono spesso quelle meno facilmente riconducibili ad un unico attore, ma piuttosto possiamo pensarle come l'aria che respiriamo e che ci circonda.

Una comprensione e analisi del razzismo quotidiano necessita in primo luogo della capacità di riconoscerlo nelle sue diverse forme, e in particolare come viene riprodotto all'interno delle nostre relazioni sociali. Ciò implica saperlo discernere anche all'interno dell'Università, contrastandolo nella sua riproduzione quotidiana e impegnandosi collettivamente a rendere tutte le istituzioni e tutti i contesti realmente inclusivi.

Molte università nel mondo, come quella di Cambridge, quella di Edimburgo e la Keele University hanno lanciato campagne per sensibilizzare la comunità studentesca e il corpo docente sul razzismo quotidiano, con la possibilità di denunciare atti razzisti o lasciare testimonianze delle proprie esperienze di razzismo in modo da innescare un processo di cambiamento all'interno dell'Università.

Tra le tante forme di razzismo quotidiano, troviamo le microaggressioni.

Le microaggressioni sono sia l'espressione che l'arma sottile del razzismo quotidiano. Sono definite come gesti, commenti e spesso battute, intenzionali o meno, che riproducono pregiudizi e stereotipi. Esse possono costituire anche forme di discriminazioni indirette. Il termine venne coniato dal Dr. Chester Pierce nel 1970, psichiatra afro-statunitense dell'Università di Harvard. Da allora, diversi studi hanno comprovato l'impatto cumulativo negativo delle microaggressioni sul benessere psicologico di chi lo subisce, in particolare nell'ambito dell'istruzione e sul lavoro.

Esistono microaggressioni di diverso tipo, come quelle di genere, ma in questo modulo ci focalizzeremo sulle microaggressioni razziste.



Nelle Università è necessario operare per rendere consapevoli di quali sono e come vanno evitate le microaggressioni. In questa slide troverete alcuni esempi concreti di quello che potrebbe accadere normalmente anche nel contesto universitario.

In tutti i casi però, è importante enfatizzare che l'intenzione dietro alla battuta, al commento o alla domanda non conta: ciò che conta è come queste azioni ed espressioni vengono percepite dalla persona che le subisce.

E infatti, movimenti antirazzisti e campagne per la decolonizzazione dell'università e del sapere accademico hanno portato molte istituzioni a progettare politiche di contrasto al razzismo in tutte le sue declinazioni tra cui le microaggressioni.

E voi, cosa potete fare per contrastare le microaggressioni nella vostra quotidianità?

Se senti o assisti ad una microaggressione, è importante non voltare la spalle, ma offrire il proprio sostegno e testimonianza in favore della vittima. Questo può essere fatto tramite delle microaffermazioni, ovvero gesti, commenti o azioni che confermano e avvalorano l'esperienza della vittima. Con il consenso della vittima, è bene anche confrontare l'artefice, per esempio con un microintervento, facendo capire alla persona perché quello che ha detto o fatto è sbagliato. L'importante è uscire dalla propria zona di comfort!

Allo stesso modo se ti viene fatto notare che hai commesso, anche inconsapevolmente, una microaggressione, è importante porsi in modalità di ascolto. Ricorda, non sono le tue intenzioni che contano in questo momento, ma come l'altra persona ha vissuto il tuo gesto, commento o battuta. Scusarsi è importante, ma è altrettanto importante intraprendere un percorso di apprendimento per disimparare stereotipi e preconcetti razzisti, anche quelli inconsci. Anche qui, è importante mettersi in ascolto e interrogare la propria posizionalità, anche se crea disagio o sconforto.



# Riconoscere e contrastare il razzismo

## Articolo

### Decolonize Your Eyes: a Padova l'Università esce in strada

Scritto da: Giulia Grechi per Hangar Piemonte

Link: <https://www.italiachecambia.org/2023/06/decolonize-your-eyes-padova/>

Padova, come tante altre città del nostro paese, ha molti riferimenti alle colonie italiane nell'**odonomastica** e nell'architettura. Non sono solo gruppi "dal basso" a cercare di ri-significare questi luoghi, ma a volte anche le istituzioni: nel 2020 l'Università di Padova, con Annalisa Frisina, professoressa associata di Sociologia, attraverso il laboratorio di *Visual Research Methods* ha avviato una serie di riflessioni e sperimentazioni tutt'ora in corso, portate avanti insieme a italiani/e afrodiscendenti. Ne sono nati un percorso di video partecipativo e alcune passeggiate urbane con studentesse e studenti, che si sono lasciate/i interpellare dalle tracce coloniali disseminate nella città.

Un esempio virtuoso di come un'istituzione possa essere all'altezza del suo ruolo e della responsabilità di costruire un sapere trasformativo, connesso alla città e alle tante comunità spesso marginalizzate, nell'ottica di costruire reti e percorsi di mediazione per dare nuovi significati ai nostri spazi pubblici, più rispettosi della qualità transculturale della cittadinanza. Qui il racconto di questi processi, nelle parole di chi li ha costruiti e realizzati.

#### DYE – DECOLONIZE YOUR EYES, PERCORSI DECOLONIALI FATTI IN STRADA

*Paola Cosma* – Il mio fare attivismo nell'associazione di calcio popolare **Quadrato Meticcio** a Padova mi portava e mi porta tra le strade, i fazzoletti di terra nella corte, le case gialle con i balconi a ringhiera, gli anziani con i cani, i ragazzini con il pallone tra i piedi, le donne in hijab tra le spezie. All'università si erano insediati nella mia testa concetti che non mi avrebbero abbandonato più e che mi avrebbero dato strumenti per migliorare il mio attivismo nell'Associazione, situata in Piazza Caduti della Resistenza – fino al 2005 Piazza Pietro Toselli – in rione Palestro, da cui tutto ha inizio.

Si dice che bisogna togliere i giovani dalla strada, ma nel rione questo è impossibile: hanno case piccole e pochi spazi da poter condividere o in cui incontrarsi che non siano supermercati o fast food. Ri-portarli in strada attraverso l'attivismo e aprendo delle pratiche di riflessione e apprendimento comunitario è la soluzione. I saperi accademici escono dalle mura e attraversano le strade con diverse modalità: letture, canzoni rap, esperienze personali riconoscendo "il valore di ogni singola voce" (b. hooks, *Insegnare a trasgredire*, Meltemi 2020, p. 72).



Attraversando vie come Adua, Amba Aradam, Tembien, Tripoli, Eritrea, P. Toselli, R. Giuliani e tante altre, passo dopo passo i soggetti prendono il microfono, uscendo dalla passività: sotto ogni cartello stradale viene apposto uno nuovo, suggerito dai partecipanti che raccontano protagonisti positivi che hanno lottato per l'uguaglianza sociale e contro l'oppressione. Producendo contro-narrazioni i corpi e le voci superano i limiti e sconfinano andando a turbare strutture rigide, come le stesse targhe apposte e i monumenti, contrastando il discorso narrativo coloniale che lasciava e lascia nel silenzio e nella marginalizzazione le minoranze culturali.

**Decolonize Your Eyes** è aver appreso nuove prospettive sul colonialismo raccontato sui libri scolastici con le metafore delle "battaglie per le scatole di sabbia" e del "posto al sole", scoprendo con dolore l'orrore, i campi di concentramento, l'iprite, il madamato, le leggi razziali, yekatit 12, la segregazione, la morte. DYE è essermi assunta la responsabilità di contrastare le disuguaglianze sociali, stando accanto a chi le disuguaglianze le vive.

NOTE AUTORIFLESSIVE SUL PER(CORSO) DECOLONIZE YOUR EYES

*Cadigia Hassan* – Partecipare alle azioni del collettivo *Decolonize your eyes* mi ha fatto riflettere sulle dinamiche macro e micro della sopraffazione, del dominio e della razzializzazione che si intrecciano anche con la storia della mia famiglia. Tra ottobre e novembre 2020 ho frequentato il laboratorio di *Visual Research Methods* condotto da Annalisa Frisina, docente di Metodologia e tecniche della ricerca sociale qualitativa all'Università di Padova, contribuendo alla realizzazione del video **Decolonizzare la città. Dialoghi visuali a Padova**, per il quale ho rivestito anche il ruolo di co-protagonista assieme ad altre cinque "colleghe" afrodiscendenti: Mackda Ghebremariam Tesfau, Wissal Houbabi, Emmanuel Mbayo Mertens, Ilaria Zorzan, Viviana Zorzato.

La parte teorico-pratica del laboratorio è stata arricchita dal contributo di esperti in vari ambiti, a conferma dell'interdisciplinarietà della ricerca visuale: Dagmawi Ymer (regista), Gaia Farina (Sociologa), Alessandro Pes (storico), Salvatore Frisina (antropologo e film maker), Uber Mancin (film maker).

*I saperi accademici escono dalle mura e attraversano le strade con diverse modalità: letture, canzoni rap, esperienze personali riconoscendo "il valore di ogni singola voce"*

L'esperienza ha allargato i miei orizzonti culturali, aiutandomi a prendere in considerazione altre prospettive e a negoziare su cosa inglobare e restituire. Ho imparato che è proprio da questa autoriflessività che bisogna partire: dalla consapevolezza che il nostro sguardo non è neutro, ma in qualche modo "colonizzato" da influenze sedimentate. Decolonizzare il proprio sguardo è una sfida per tutti noi e in questo lo studio della storia, l'ascolto di una pluralità di voci, la disposizione alla criticità e all'autoriflessività aiutano.

DECOLONIALITÀ, MEMORIA E POSIZIONAMENTO AUTOETNOGRAFICO ATTRAVERSO I WALKING METHODS A PADOVA

*Gustavo Garcia* – I simboli, le parole, non sono neutre. Vengo dal continente dove si è svolto uno spartiacque storico: nel 1492 Cristoforo Colombo giunse all'isola di Quisqueya ribattezzata Hispaniola e innescando in Abya Yala – ribattezzata America – un processo di costituzione della differenza coloniale su scala planetaria. Le ferite storiche del continente americano e dei Caraibi sono le ferite che incarnano come soggetto razzializzato, afro-venezuelano, ora come migrante in Italia.





## DALLA PARTE DELLE FORMICHE

Una fanzine interattiva chiamata *The ants point of view* è stata la proposta del gruppo con cui ho partecipato al corso *Metodi qualitativi e visuali per la ricerca sociale* della sociologa Annalisa Frisina dell'Università di Padova. L'idea fu, attraverso i walking methods, fare una gita tra alcuni luoghi di Padova in cui le tracce del colonialismo italiano sono visibili, fundamentalmente nell'odonomastica del quartiere Palestro situato nella periferia della città. I contenuti multimediali: musica, poesie, commenti, biografie, si usano come strategia per mettere in discussione i luoghi comuni sul colonialismo italiano.

## COLONIALITÀ, NON COLONIALISMO

All'università di Bologna abbiamo partecipato al seminario *Risignificare creativamente le tracce urbane del colonialismo italiano* con la Professoressa Ruba Salih. Partendo dal concetto di colonialità del potere di Anibal Quijano, la modernità emerge come un sistema planetario razzista-capitalista che ha creato le condizioni epistemiche e strutturali per lo sfruttamento e il controllo dei corpi neri, della loro terra, risorse e lavoro: "La modernità e le sue categorie razziali sono costruite in relazione alla storia coloniale. Dobbiamo tracciare le continuità tra coloniale e postcoloniale" (Salih).

## ROMPERE IL COLONIALISMO PIETRIFICATO

Come parte di questo percorso riflessivo, ho partecipato come discussant insieme alle sociologhe Annalisa Frisina e Mariam Camilla Rechchad, nella proiezione del documentario *Stonebreakers* di Valerio Ciriaci. Abbiamo visto le mobilitazioni del movimento *Black Lives Matter*, movimenti indigeni e latinoamericani attraverso azioni dirette iconoclaste, anche attività artistiche del collettivo *Black Quantum Futurism* di Philadelphia sull'afrofuturismo. Le voci del sud globale vengono criminalizzate quando mettono in crisi le mitologie bianche. Con i walking methods le città, le piazze, le strade diventano per i soggetti subalterni spazi di disputa di significati, di memoria in cerca di giustizia.

## BIOGRAFIE

*Cadigia Hassan, italosomala, è attivista e mediatrice interculturale, da anni impegnata nelle tematiche di genere e migrazione. Nel 2007 è stata nominata ambasciatrice di Pace dalla WFWP – Women's Federation for World Peace. Per Vides Veneto è coordinatrice e docente dei corsi di italiano L2 per stranieri.*

*Paola Cosma è una ricercatrice, attivista e regista indipendente. Si è laureata in Scienze dello Spettacolo e Produzione Multimediale con una tesi *Figure femminili nel cinema delle banlieues* presso l'Università di Padova. E' attivista nell'ASD Quadrato Meticcio e Decolonize Your Eyes. Conduce il doposcuola di quartiere presso l'Asd, organizza eventi e attività sociali e realizza prodotti audiovisivi, utilizzandoli come strumento di relazioni sociali e ricerca sociale in particolare con minori e adolescenti.*

*Gustavo Alfredo Garcia Figueroa è venezuelano, afrodiscendente, sociologo, editore e attivista antirazzista. Borsista di ricerca PRIN MOBS per il progetto "Nuovi immaginari politici e solidarietà antirazzista. Future labs con migranti e attivisti" con focus sulle esperienze delle persone razzializzate. In Venezuela ha lavorato come coordinatore del gruppo di operatori sociali del Dipartimento di Urbanistica del Comune di Caracas. Ha fatto ricerca e didattica sulla produzione*



*sociale dell'abitare nelle baraccopoli della capitale e sulle condizioni sociali delle persone con disabilità. Ha insegnato nell'Istituto di Investigaciones Estrategicas sobre Africa y su Diaspora (Caracas).*

*In Italia ha frequentato il master in Sociologia all'Università degli studi Roma Tre. Attualmente frequenta la magistrale Pluralismo Culturale, Mutamento Sociale e Migrazioni presso l'Università degli Studi di Padova. Collabora con la redazione della piattaforma Melting Pot Europa **Melting Pot Europa**. Editore della casa editrice indipendente padovana **Oso Melero** specializzata in letteratura latinoamericana, caraibica e migrante per l'infanzia.*

*Questo articolo fa parte di una serie di approfondimenti frutto della collaborazione fra **Hangar Piemonte** e Italia Che Cambia che ha lo scopo di raccontare la trasformazione culturale che stanno mettendo in atto persone, organizzazioni e intere comunità intorno a noi*



# Riconoscere e contrastare il razzismo

## Articolo

“Colonialità del sapere”

a cura di **Gustavo Alfredo Garcia Figueroa**

Naturalizzare la società liberale come forma di esistenza più avanzata e normale non è una costruzione recente attribuibile al pensiero neoliberista, né all'attuale situazione geopolitica, ma al contrario ha una lunga storia nel pensiero sociale occidentale degli ultimi secoli. Il pensiero eurocentrico e neoliberista è diventato il senso comune della società moderna ed è supportato da specifiche condizioni storico-culturali.

### *Le molteplici separazioni che produce l'Occidente*

Una pietra miliare storica significativa in questi successivi processi di separazione è la rottura ontologica tra corpo e mente, tra ragione e mondo. Una separazione che non è presente in altre culture. Solo sulla base di queste separazioni -base di un sapere disincarnato e decontestualizzato- è concepibile quel tipo di sapere molto particolare che pretende di essere desoggettivato (cioè oggettivo) e Universale.

Con l'inizio del colonialismo in America inizia non solo l'organizzazione coloniale del mondo ma - contemporaneamente- la costituzione coloniale della conoscenza, delle lingue, della memoria e dell'immaginario.

In questo primo periodo moderno/coloniale, vengono compiuti i primi passi nella "articolazione delle differenze culturali in gerarchie cronologiche". Il processo che è culminato nel consolidamento dei rapporti capitalistici di produzione e stile di vita liberale, fino ad acquisire il carattere delle forme di vita naturali sociale, aveva contemporaneamente una dimensione coloniale/imperiale di conquista e/o di assoggettamento di altri continenti e territori dalle potenze europee.

Questa è la visione del mondo che fornisce i presupposti fondanti per l'intera costruzione della moderna conoscenza sociale. Questa visione del mondo ha come asse centrale di articolazione l'idea di modernità, nozione che coglie in modo complesso quattro dimensioni fondamentali:

- 1) la visione universale della storia associata all'idea di progresso (da cui deriva la classificazione e la gerarchizzazione di tutti i popoli costruiti e continenti ed esperienze storiche);
- 2) la "naturalizzazione" sia dei rapporti sociali che della "natura umana" della società liberal-capitalista;
- 3) la naturalizzazione o ontologizzazione delle molteplici separazioni tipiche di quella società;
- 4) la necessaria superiorità della conoscenza prodotta da quella società ('scienza') su ogni altra conoscenza.



(Edgardo Lander, “La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales: perspectivas latinoamericanas”, Clacso, 2001)

#### *La questione del potere dentro l'eurocentrismo*

“L'attuale globalizzazione è, prima di tutto, il culmine di un processo iniziato con la costituzione dell'America e quella del capitalismo coloniale/moderno ed eurocentrico come un nuovo modello di potenza mondiale. Uno degli assi fondamentali di questo modello di potere è la classificazione sociale della popolazione mondiale sull'idea di “razza”, una costruzione mentale che esprime l'esperienza fondamentale del dominio coloniale e che da allora ha permeato le dimensioni più importanti del potere mondiale, compresa la sua specifica razionalità, l'eurocentrismo. Detto asse, quindi, ha origine e carattere coloniale, ma ha dimostrato di essere di più duratura e stabile del colonialismo nel cui grembo si è stabilita”. (Aníbal Quijano, “Colonialidad del poder y clasificación social”)

#### *Colonialità del sapere, razza, genere*

“Colonialità’ non si riferisce solo alla classificazione razziale. È un fenomeno globale, poiché è uno degli assi del sistema di potere e, come tale, permea ogni controllo dell'accesso sessuale, dell'autorità collettiva, del lavoro e della soggettività/intersoggettività, e la produzione di conoscenza dall'interno di queste intersoggettività di relazioni. In altre parole, tutto il controllo del sesso, della soggettività, dell'autorità e del lavoro si esprime in connessione con la colonialità”.

(María Lugones)

#### *Decolonizzazione del sapere*

Chiudiamo quindi la nostra riflessione con le parole di Ochy Curiel, esponente di spicco del femminismo nero e decoloniale. “La decolonizzazione del sapere implica riconoscere la potenza delle altre forme di conoscenze...in contesti interculturali per disuniversalizzare la conoscenza occidentale”.



# Riconoscere e contrastare il razzismo

## Approfondimenti

### BIBLIOGRAFIA

Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43: 1241-1299

O. Curiel (2021), *Feminismos decoloniales y transformación social*. Icaria.

Fleras, A. 2016. "Theorizing Micro-aggressions as Racism 3.0: Shifting the Discourse." *Canadian Ethnic Studies* 48 (2): 1–19. doi:10.1353/ces.2016.0011.

Edgardo Lander (2001), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales : perspectivas latinoamericanas*, Clacso.

Maulana Karenga (2003) Du bois and the question of the color line: Race and class in the age of globalization, *Socialism and Democracy*, 17:1, 141-160, DOI: 10.1080/08854300308428346

Miles R. (2009), *Apropos the Idea of "Race" ... again*, in Back, L., Solomos, J., *Theories of Race and Racism* (2nd ed.), London, Routledge, pp. 180-9.

Patriarca, S. (2021). "Vorrei la pelle nera": cultura giovanile e sensibilità antirazziste nell'Italia degli anni Sessanta e Settanta. *Italia Contemporanea*, 297, dicembre, 80-99.

Steele, C.M., Aronson J. "Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans". *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995; 69 (5): 797–811

### SITOGRAFIA

Frisina, A. , Houbabi, W. (2022), Che cosa significa essere una figlia di un Vu' Cumprà? L'intersezionalità come pratica politica e poetica antirazzista, in *About Gender*. *International Journal of Gender Studies*, 11(22), 798-812,  
<https://riviste.unige.it/index.php/aboutgender/article/view/2087>

M. Lugones (2008), *Colonialidad y género*. *Rivista Tabula Rasa*, julio-diciembre.  
<https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>





## RISORSE VIDEO

### **Link al video “Che Razza di Rap”**

[https://mediaspace.unipd.it/media/Che+Razza+di+Rap+What+Rap+are+you+from/1\\_4gu0c4jg](https://mediaspace.unipd.it/media/Che+Razza+di+Rap+What+Rap+are+you+from/1_4gu0c4jg)

### **Link al Ted Talk di Kimberlé Crenshaw**

<https://www.youtube.com/watch?v=JRci2V8PxW4>



# Molestie e discriminazioni: quando si è vittima e come agire?

## Come combattere molestie e discriminazioni secondo la legge

In questo video affronteremo i concetti di discriminazione e molestia.

Prima di analizzare e approfondire la definizione di “discriminazione” che afferisce al settore giuslavoristico, facciamo un rapido cenno ad altre possibili definizioni di “**discriminazione**”.

In via generale, infatti, anche al di fuori dell’ambito del diritto del lavoro esistono numerosi contesti in cui prendere a riferimento le discriminazioni, il che ha prodotto la nascita di **definizioni diverse**, a seconda dell’ambito al quale ci si riferisce. Guardiamo qualche esempio.

Qual è la definizione fornita a livello generale dalla **lingua italiana**?

La discriminazione viene definita come “Distinzione, diversificazione o differenziazione operata fra persone, cose, casi o situazioni.”

Guardiamo ora invece la definizione di discriminazione fornita dal **legislatore civile**, non prima di aver fatto una premessa importante: va chiarito che a seconda dell’ambito cui si riferisce la discriminazione esiste una definizione specifica. Il legislatore civile, ad esempio, parla di: “Qualsiasi condotta di tipo attivo, omissivo, esclusivo o comprensivo comportante una disparità di trattamento illegittima”.

Vediamo infine qual è la definizione fornita dal **legislatore penale**: “Una o più condotte che provocano una lesione della dignità o addirittura dell’incolumità di soggetti caratterizzati da una diversa appartenenza nazionale, etnica, razziale, religiosa e che sono messe in atto principalmente in ragione di uno stato di avversione nei confronti di tale appartenenza.”

E qual è invece quella fornita dal **legislatore del lavoro**?

Andiamo per gradi. Prima della definizione delineiamo le **basi giuridiche**, analizzando qualche riferimento normativo del principio di non discriminazione, con riferimento al lavoro.

Il divieto di agire discriminatorio trova la sua base ideal-tipica nell’esigenza di impedire che un lavoratore o una lavoratrice ovvero chi cerca una occupazione, vengano penalizzati per la propria soggettiva diversità – **art. 3 Cost.**

Trova la sua base giuridica nell’obbligo del datore di lavoro di riconoscere alla lavoratrice gli stessi diritti del lavoratore e, a parità di lavoro, di corrispondere le stesse retribuzioni – **art. 37 Cost.**

Vengono sanzionate le indagini sulle opinioni personali dei lavoratori, i patti e gli atti discriminatori – **Statuto dei lavoratori** (l. n. 300 del 1970)

Nel tempo vengono rilanciate ed estese le azioni per la punibilità delle indagini e degli atti discriminatori – **Riforma Biagi** (d.lgs. N. 276 del 2003). È quello che è successo con la Riforma Biagi, ad esempio, che ha rilanciato il diritto antidiscriminatorio ed esteso le azioni a tutela del principio di non discriminazione (ad es., estendendolo anche ai lavoratori a progetto, oppure ai lavoratori somministrati).

Un'ulteriore estensione si è avuta nel **2022** con il **Decreto Trasparenza** (D.lgs. n. 104 del 2022), con il quale vengono puniti i comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti nell'esercizio dei diritti di informazione previsti dal citato Decreto (diritto ad avere informazioni chiare e dettagliate riguardo il rapporto di lavoro).

Vediamo invece quali sono le **basi giuridiche a livello europeo**.

L'obiettivo della legislazione comunitaria in materia di non discriminazione è quello di offrire a tutte le persone la possibilità di un accesso paritario ed equo alle opportunità disponibili nell'ambito della società. Primo riferimento tra tutti, a livello europeo, è la **Carta dei diritti fondamentali dell'UE**, in cui nell'art. 23 si legge testualmente «La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione».

Vedi tutti i mezzi, gli strumenti e le strategie utilizzate dall'UE al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/non-discrimination-the-principle-of.html>

**A livello internazionale** invece vale la pena citare l'**ILO**.

L'ILO è stata una delle prime Istituzioni ad occuparsi di discriminazioni con la Convenzione sulla discriminazione n. 111 del 1958. In essa venne data anche una definizione di «discriminazione», nei termini di:

- a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
- b) ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati.

Vediamo ora le definizioni di “discriminazione” con riferimento all'**ambito giuslavoristico**

### **Discriminazione diretta**

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 25, comma 1, del d.lgs. 198 del 2006, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

È chiaro che qui il legislatore vuole tutelare le vittime da discriminazione a fronte di comportamenti concreti, verificabili, palesi.



La nozione è contenuta nel Libro III – Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici, Titolo I – Pari opportunità nel lavoro, Capo I – Nozione di discriminazione.

### **Discriminazione indiretta**

Siamo in presenza di una discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 25 comma 2, del d.lgs. 198 del 2006, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

N.B. in questo tipo di discriminazione non è rilevante l'intenzionalità di ledere o meno una persona oppure un gruppo di persone, come si pensava in passato.

La nozione è contenuta nel Libro III – Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici, Titolo I – Pari opportunità nel lavoro, Capo I – Nozione di discriminazione.

### **Discriminazione in generale**

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle condizioni di seguito riportate:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Cosa sono invece le **molestie**?

- Art. 26, comma 1

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- Art. 26, comma 2

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- Art. 26, comma 2 bis e 3

Sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26 o di essersene sottomessi, nonché quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

## Come possiamo intervenire in caso di discriminazioni e molestie?

Una cosa che possiamo fare è **promuovere le azioni positive**.

Secondo l'art. 42 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, le azioni positive hanno la finalità di «eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro»

Quella che abbiamo appena letto insieme è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Queste politiche hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile (lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lettera e del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5).

Esistono poi altre possibilità per difendersi dalle discriminazioni. Si tratta dell'azione individuale e dell'azione collettiva. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni al lavoro può avviare un'azione individuale in Tribunale al fine di tutelare i propri diritti. È possibile, altresì, promuovere un'azione collettiva, quando ci sono più lavoratori coinvolti.

Le tematiche più usuali riguardanti le discriminazioni sul lavoro sono, ad esempio: l'accesso al lavoro; le retribuzioni; i trasferimenti; la progressione in carriera; l'assegnazione di mansioni e qualifiche; i licenziamenti.

Vediamo ora più nel dettaglio e nel concreto quali sono gli strumenti a disposizione in ciascuno di questi casi?

Nel caso dell'azione individuale, gli strumenti a disposizione del lavoratore sono:

- a) la procedura di conciliazione così come prevista dal contratto nazionale di categoria;
- b) il tentativo di conciliazione promosso dal lavoratore o dal/la consigliere/a di parità competente per territorio;



- c) Il ricorso in Tribunale, per la quale il lavoratore può delegare il/la consigliere/a di parità;
- d) il ricorso d'urgenza al giudice del lavoro del luogo in cui è avvenuta la discriminazione. In questo caso possono essere coinvolti anche i sindacati, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, sempre su delega del lavoratore.

Nel caso di un'azione collettiva invece è possibile effettuare una correzione "in corsa" della situazione.

È possibile fare una richiesta al datore (prima di ricorrere al giudice) di un piano di rimozione delle discriminazioni da predisporre entro 120 giorni, sentite le rappresentanze sindacali presenti in azienda o, in mancanza, le associazioni locali aderenti ai sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale.

Se il piano è idoneo, il/la consigliere di parità può promuovere il tentativo di conciliazione, il cui verbale, in copia autenticata, ha forza di titolo esecutivo.

Si può passare all'azione collettiva se la richiesta al datore di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni non produce gli effetti desiderati, è possibile presentare un ricorso in Tribunale o avviare una procedura d'urgenza, secondo le regole del codice di procedura civile.

Concludiamo questo corso con una citazione che ci ricorda quanto siano strettamente connesse l'istruzione e la discriminazione

«Tra le persone veramente istruite non c'è discriminazione». Confucio

# Molestie e discriminazioni: quando si è vittima e come agire?

## Glossario

### **LEGISLATORE**

Nel linguaggio giuridico, per legislatore si indica sia l'insieme degli organi che hanno cooperato alla formazione della norma sia, in senso restrittivo e più proprio, l'organo cui è costituzionalmente affidato il potere legislativo, cioè il parlamento.

### **DECRETO LEGISLATIVO**

Il decreto legislativo, spesso citato come D.lgs., è, secondo il diritto costituzionale, un atto normativo avente il valore di una legge che viene adottato dal potere esecutivo (Governo) per delega espressa e formale derivante da chi detiene il potere legislativo (Parlamento). Il decreto legislativo è spesso utilizzato per recepire la normativa comunitaria ed ha tempi di varo molto inferiori a quelli della legge.

### **LEGGE**

Si tratta dello strumento "ordinario" con cui il Legislatore vuole intervenire su determinate questioni considerate determinanti. Contiene norme di condotta etica, sociale e giuridica. Il processo di varo di una legge nell'ordinamento italiano può avere una certa consistenza temporale.

### **NORMA**

La norma è una regola di condotta di una data società.

### **AMBITO GIUSLAVORISTICO**

Si tratta dell'ambito in cui nasce, si sviluppa e si studia il Diritto del Lavoro.

### **DISCRIMINAZIONE**

(Legislatore civile) "Qualsiasi condotta di tipo attivo, omissivo, esclusivo o comprensivo comportante una disparità di trattamento illegittima".

(Legislatore penale) "Una o più condotte che provocano una lesione della dignità o addirittura dell'incolumità di soggetti caratterizzati da una diversa appartenenza nazionale, etnica, razziale, religiosa e che sono messe in atto principalmente in ragione di uno stato di avversione nei confronti di tale appartenenza."

### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA**

Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del

loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

### **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA**

(La si riscontra) quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o indicenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

### **MOLESTIE**

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

### **DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO**

Il diritto antidiscriminatorio è quella branca del diritto che riguarda tutte quelle norme – nazionali, europee o internazionali – che affermano e realizzano il principio di eguaglianza e non discriminazione.

### **DIRITTO DI INFORMAZIONE**

Il diritto di informazione (di solito abbinato anche al diritto di consultazione), è uno strumento giuridico atto a proteggere gli interessi collettivi dei lavoratori. Esso ha ad oggetto la tutela della conoscenza dei fatti che incidono sulle condizioni di lavoro.

Sia il diritto di consultazione che quello di informazione sono tutelati dai rappresentanti sindacali (anche per facilitare la trasmissione dei dati dal datore di lavoro al lavoratore).

Essi hanno dei limiti interni, cioè la funzionalizzazione al coinvolgimento, ed esterni, cioè il segreto industriale e riservatezza dei dati.

### **AZIONI POSITIVE**

Si tratta di tutte quelle azioni che mirano ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

### **AZIONE INDIVIDUALE E COLLETTIVA**

Semplificando molto il discorso, per azione individuale si intende l'azione che un lavoratore o una lavoratrice può proporre singolarmente per porre fine alla eventuale condotta discriminatoria. Per azione collettiva, invece, si intende la possibilità concessa dall'ordinamento giuridico ai sindacati di poter agire contro le eventuali discriminazioni.



## ORDINAMENTO GIURIDICO

Un ordinamento giuridico è l'insieme delle norme giuridiche che regolano la vita di una comunità.

## CONSIGLIERA/E DI PARITÀ

La consigliera o il consigliere di parità è un organismo preposto alla tutela per lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni in ragione del genere sul lavoro.

Svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, con l'impegno, peraltro, a diffondere la cultura della parità nella società.

Nell'esercizio delle proprie funzioni è un Pubblico ufficiale, con l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Il suo ruolo è disciplinato dal Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006 e successive modifiche).

La Consigliera è nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le consigliere di parità sono insediate, con compiti e funzioni specifiche:

- in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta
- in ogni Regione
- presso il Ministero del Lavoro

Insieme formano la Rete delle Consigliere di Parità.

## CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Si tratta di un insieme di norme atte a tutelare le pari opportunità tra uomo e donna.

## I dati della violenza

Un fenomeno molto sentito nel contesto attuale riguarda i reati, in particolare la violenza, commessi per questioni di genere, nelle sue diverse declinazioni. È sempre più necessario istituire osservatori sul piano nazionale e internazionale e fornire informazioni e indicatori di qualità per descrivere e monitorare l'andamento degli atti di violenza legati al genere, al fine di permettere agli organi di governo e a tutti i soggetti pubblici e privati di attuare metodologie per contrastarli e combatterli con i mezzi adeguati.

- **ISTAT:** <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>
- **MINISTERO DELL'INTERNO:** <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/omicidi-volontari-e-violenza-genere>



# Molestie e discriminazioni: quando si è vittima e come agire?

## Approfondimenti

- Art. 3 Costituzione italiana
- Art.37 Costituzione italiana
- Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970)  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1970/05/27/070U0300/sg>
- Riforma Biagi (decreto legislativo n. 276 del 2003)  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>
- Decreto Trasparenza (decreto legislativo n. 104 del 2022)  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00113/sg>
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (in particolare, articolo 23)  
[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)
- Principio di non discriminazione  
<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/non-discrimination-the-principle-of.html>
- Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) n. 111 del 1958  
[https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_152337/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152337/lang--it/index.htm)
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - con le modifiche e gli aggiornamenti operati dal decreto legislativo n. 5 del 2010, dal decreto legislativo n. 151 del 2015, dalla legge n. 162 del 2021 e dal decreto legislativo n. 104 del 2022)  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1849/CODICE%20PARI%20OPPORTUNITA%20AGGIORNATO.pdf>



# L'Università di Padova: strumenti, politiche e azioni per l'equità e l'inclusione

## Strumenti normativi, pianificazione e rendicontazione

L'Università di Padova si fonda sui valori dell'equità e dell'inclusione, come testimonia l'Art. 1.3 dello Statuto: "L'Ateneo riconosce l'esigenza di una piena valorizzazione di tutte le sue risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio dell'Ateneo stesso, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità". Questi valori permeano gli strumenti normativi dei quali si è dotato l'Ateneo, quali ad esempio il Codice di comportamento dell'Università di Padova, il Codice Etico, il Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, il Regolamento generale di Ateneo e altri.

I valori e i principi espressi dallo Statuto, sono stati tradotti in linee politiche attraverso il Piano Strategico. In particolare, il Piano vigente (2023/2027) richiama tra gli elementi fondativi della missione di Ateneo, la promozione della cultura e dei valori di parità, inclusione, sostenibilità e responsabilità sociale e la valorizzazione delle diversità di idee e di visione del mondo, contrastando ogni forma di discriminazione (etnia, salute, genere, età, religione o orientamento sessuale).

L'attenzione alle persone e alla tutela dei diritti di tutte e tutti è del resto anche uno dei cardini dell'impegno dell'Ateneo nel raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, un piano d'azione definito e redatto dai paesi membri dell'ONU nel 2015 con il fine di condurre le persone e il pianeta lungo un percorso più sostenibile, entro un limite temporale stabilito al 2030.

Questo impegno è stato declinato in un documento redatto per la prima volta nel 2018, la Carta degli Impegni di sostenibilità (2023-27), nella quale vengono descritti gli obiettivi verso cui l'Università intende orientarsi, in un orizzonte quinquennale, nell'ambito della sostenibilità, in tutte le sue sfaccettature. Particolare attenzione è posta sui temi legati all'inclusione, alla giustizia sociale, al benessere e alle pari opportunità, rivolti a tutta la comunità accademica.

Nel 2022 l'Ateneo ha inoltre adottato, in linea con le indicazioni della Commissione Europea, il Piano di uguaglianza di genere (2022-2024). In esso vengono delineate le basi per promuovere azioni di sistema per il raggiungimento delle pari opportunità. Il Piano si articola in obiettivi e azioni, declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.





La Carta degli Impegni di sostenibilità e il Piano di uguaglianza di genere si integrano con gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ateneo, primi fra tutti il Piano Integrato di Attività e organizzazione, che ne recepisce le linee di azione traducendole in obiettivi strategici attribuiti alle Aree Organizzative e il Bilancio che orienta l'allocazione delle risorse.

Sono inoltre strettamente connessi con il Piano di Azioni Positive, redatto dal Comitato Unico di Garanzia e l'Action Plan del programma "HR Excellence in research", che identifica le azioni per il reclutamento, sviluppo personale, valorizzazione e valutazione del personale di ricerca.

Per monitorare l'implementazione dei piani citati e verificare l'impatto delle azioni intraprese, l'Ateneo si è dotato di strumenti di rendicontazione.

Tra le prime in Italia, l'Università di Padova ha adottato nel 2017 il Bilancio di Genere, un documento redatto con cadenza triennale che analizza e monitora:

- la composizione della comunità accademica in ottica di genere,
- la partecipazione di donne e uomini ai diversi ambiti della vita universitaria;
- l'impatto delle politiche istituzionali e delle iniziative sulle pari opportunità.

Vi è poi il Rapporto di Sostenibilità, la cui prima edizione risale al 2019, che presenta una fotografia precisa di quanto viene investito in termini di risorse e impegno nei diversi sotto temi della sostenibilità, fornendo inoltre un chiaro e trasparente insight sulle attività amministrative e gestionali, di terza missione, didattica e ricerca e il peso che le stesse assumono in tal senso.

Nel Rapporto di Sostenibilità sono riportati gli aggiornamenti annuali dei principali indicatori del Bilancio di genere e le principali azioni e iniziative intraprese in questo ambito.

# L'Università di Padova: strumenti, politiche e azioni per l'equità e l'inclusione

## Organi e figure di tutela e garanzia, cultura e formazione, azioni

Dopo aver visto i documenti programmatici e gli strumenti di rendicontazione, approfondiamo le figure e gli organi che l'Università di Padova ha istituito con il compito di garantire il rispetto e di tutelare i diritti della comunità universitaria anche in caso di episodi di discriminazione e molestie. Gli organi e le figure di tutela e garanzia sono tenuti alla riservatezza per qualsiasi tipo di segnalazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG è un organo collegiale paritetico istituito ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 183/2010.

Attivo presso l'Università di Padova dal 2013, opera a vantaggio di tutte le persone che lavorano e studiano nell'Ateneo per la realizzazione di un ambiente organizzativo dignitoso per tutti. Il funzionamento del CUG è disciplinato nel Regolamento generale di Ateneo, che nel 2018 è stato modificato al fine di includere nella composizione dell'organo tutte le componenti della comunità universitaria: docenti, personale tecnico e amministrativo, studentesse e studenti.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle garanzie di pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e della lotta alle discriminazioni. Tra gli altri, ha il compito di proporre all'amministrazione di riferimento il Piano triennale di Azioni Positive.

Al CUG possono rivolgersi tutte le persone che studiano e lavorano all'Università di Padova, per avere chiarimenti e inviare segnalazioni o proposte per questioni concernenti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni.

La Consigliera o il Consigliere di fiducia è invece una figura prevista dal Codice di condotta dell'Università di Padova, entrato in vigore nel 2004 per garantire a tutti coloro che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo il diritto alla tutela da qualsiasi atto o tipo di comportamento discriminatorio, soprattutto per quanto riguarda le molestie di tipo sessuale o morale.

Si tratta di una persona esterna all'Ateneo, nominata dalla Rettore o dal Rettore dopo una selezione pubblica volta ad accertarne l'esperienza umana e professionale. Il suo compito è fornire consulenza e assistenza, anche ai fini di una completa tutela legale, a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale.

Infine la Difensora Civica o il Difensore Civico è una figura istituita per

- fornire consulenza e assistenza agli studenti nell'esercizio dei loro diritti;
- garantire l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa dell'Ateneo;
- vigilare affinché le attività amministrative e didattiche dell'Università si svolgano nel rispetto



dello statuto e dei regolamenti di Ateneo.

Questa figura interviene su istanza di soggetti, singoli o associati, che rilevino abusi, disfunzioni, carenze, ritardi, omissioni, illegittimità di norme o violazioni di principi di buona amministrazione, posti in essere nell'ambito dell'attività universitaria, ivi compreso lo svolgimento dell'attività didattica o comunque riferibili al personale universitario.

Il ruolo è ricoperto da una persona esterna all'Università e non è soggetto ad alcuna forma di dipendenza gerarchica.

Le tematiche legate all'attenzione alle persone, alle pari opportunità e al benessere trovano inoltre un presidio politico all'interno della governance. In particolare, sono state negli anni istituiti protettorati e deleghe dedicati ad ambiti quali il benessere e lo sport, la parità di genere, l'inclusione, la sostenibilità, la terza missione.

Inoltre, all'interno dei Dipartimenti sono stati individuati dei referenti sia per le questioni legate alle pari opportunità, sia per l'inclusione.

Vediamo adesso insieme le principali azioni e i percorsi compiuti dall'Università di Padova in questi anni per combattere le discriminazioni e disuguaglianze e promuovere la parità di genere e l'inclusione.

Tra i primissimi passi, nel 2017 l'Ateneo si è occupato della definizione e redazione delle linee guida a cui affidarsi per un uso più consapevole del linguaggio istituzionale tanto nelle comunicazioni scritte quanto nel corso degli eventi pubblici e della quotidianità accademica, rispettoso e attento alle differenze di genere.

Per assicurare una capillare diffusione delle Linee guida è inoltre stato realizzato un corso di formazione dedicato che è entrato a far parte dell'offerta formativa per il personale di Ateneo. L'Università pone inoltre attenzione all'uso di un linguaggio inclusivo, che aderisce alle nuove visioni a proposito delle disabilità, delle vulnerabilità, delle condizioni di difficoltà, e nel suo complesso delle diversità, aiutando a superare modalità obsolete e veicolanti purtroppo immagini stigmatizzanti e distorte. Queste visioni sono state accolte nel documento "Politiche linguistiche per la comunicazione locale e globale", con il quale l'Ateneo dimostra la propria aderenza ai valori dell'equità, dell'inclusione e della sostenibilità e la missione di integrarli in tutta la comunità accademica.

Nel 2018 è stato istituito il Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere (CEC). Il Centro si occupa di promuovere la consapevolezza sulle tematiche di genere e valorizzare la ricerca e formazione ad esso legate, con un approccio intersettoriale e interdisciplinare. Esso favorisce il trasferimento dei risultati della ricerca sul piano di una didattica innovativa; è impegnato inoltre nell'incentivare la collaborazione con istituzioni pubbliche, reti nazionali e internazionali, con altri centri di ricerca oltre che iniziative di advocacy sulla parità di genere. Il Centro cura numerose iniziative ed eventi pubblici. Tra i maggiori progetti realizzati vi è stata, durante l'anno accademico 2020/21, l'apertura di un general course dal titolo "Generi, saperi e giustizia sociale", rivolto a tutta la comunità accademica e dall'approccio interdisciplinare, basato sulla collaborazione tra 10 diversi dipartimenti di Ateneo. Il corso è stato pensato, in stretto legame con la mission del Centro, con il fine di approfondire e divulgare la relazione tra le questioni di genere e le esperienze di vita delle persone, per evidenziare le distorsioni e i pregiudizi che influenzano le interazioni sociali.

L'Ateneo mette a disposizione di tutta la comunità accademica altri general course su queste



tematiche. Tra questi, vi è il general course “Diritti Umani e Inclusione” attivato nell’anno accademico 2016/17. Il corso è pensato per incentivare la partecipazione e sostenere la generazione di una cultura inclusiva, attenta a riconoscere e identificare le diverse sfumature della dignità e dei diritti umani, le barriere e gli ostacoli presenti nelle situazioni e contesti sociali. Nell’anno accademico 2023/2024 è stato attivato anche il General Course “Pace e trasformazione nonviolenta dei conflitti”, inserito all’interno del corso di laurea in Scienze politiche, relazioni internazionali, diritti umani.

Altro esempio di azione dell’Ateneo volta a combattere le discriminazioni e contrastare la violenza di genere è l’istituzione e il sostegno della Carriera Alias, introdotta per tutelare e garantire il rispetto, la privacy e la dignità a tutte le studentesse e studenti che avanzano la richiesta di utilizzare un nome di elezione, diverso da quello anagrafico. L’iniziativa si rivolge a tutte le persone transgender o gender non-conforming e prevede il rilascio di un’identità alternativa, che può essere attivata e chiusa in qualsiasi momento da chi la richiede. A maggio 2022, sono state approvate le nuove linee guida, con l’obiettivo di semplificare tale procedura.

Numerose sono anche le iniziative a supporto del bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, rivolte in particolar modo al personale. Tra queste, si segnala l’inaugurazione nel 2021 dell’asilo «Milla Baldo Ceolin» in collaborazione con SPES (Servizi alla persona educative e sociali) e con il contributo della Fondazione Cariparo. Ogni anno, 40 posti sui 50 totali vengono riservati al personale dell’ateneo con una tariffa ridotta del 30%.

L’Ateneo eroga contributi per il personale che abbia sostenuto spese per servizi educativi per i propri figli e figlie e borse di studio finalizzate per la frequenza delle strutture educative previste per l’adempimento dell’obbligo scolastico. L’Università ha all’attivo convenzioni con numerosi enti educativi del territorio, ad esempio il Centro Universitario Sportivo (CUS), presso cui il personale ha la possibilità di iscriverne con tariffe agevolate i propri figli ai centri estivi e alle attività di doposcuola.

L’Ateneo offre un servizio di assistenza sanitaria integrativa, erogata dalla Cassa Sanitaria Cassa Salutepiù con la Compagnia assicuratrice UniSalute, rivolta al personale tecnico amministrativo e al personale docente, ricercatore strutturato e assegnisti con possibilità di estendere l’assistenza ai componenti del proprio nucleo familiare con onere a proprio carico.

A questi interventi si aggiunge l’introduzione di maggiore flessibilità per il personale, tramite la possibilità di usufruire del lavoro agile e della flessibilità oraria, e anche attraverso l’attivazione di contratti part-time e di telelavoro.

L’Ateneo si pone in prima linea nella sensibilizzazione sulle tematiche della parità, del genere, dei diritti, attraverso la promozione di numerosi eventi pubblici e iniziative legati anche ai diversi anniversari e ricorrenze, aperti a tutta la comunità accademica e alla cittadinanza.





# L' Università di Padova: politiche e azioni per la parità di genere

## Glossario

### **Prorettore al Benessere e allo sport**

Il Prorettore, nominato dalla Rettrice, si occupa non solo di promuovere politiche e iniziative di benessere e sport pensate per la comunità accademica nel suo complesso, come la carriera per gli studenti atleti, incentivare la cultura dello sport, ma più in genere si impegna in azioni pensate per migliorare il benessere del personale, i servizi per i dipendenti con vulnerabilità o disabilità con volgendo attenzione particolare anche al supporto e facilitazione dell'inclusione.

### **Delegata alle Politiche per le pari opportunità**

La delegata svolge la propria attività di indirizzo per conto della Rettrice, in attuazione delle decisioni degli Organi di Ateneo e in stretta collaborazione con l'amministrazione centrale e le strutture dell'Ateneo. Nello specifico, ella si occupa della promozione di interventi ed azioni orientate a favorire un ambiente inclusivo e aperto alla valorizzazione delle diversità, così come del coordinamento delle attività per la redazione del bilancio di genere e del Gender equality Plan. Inoltre, tra i suoi compiti rientra la promozione di azioni orientate al contrasto di ogni forma di discriminazione, favorendo il benessere all'interno della comunità professionale dell'Ateneo; la diffusione della cultura sulla parità anche mediante l'organizzazione di convegni e incontri su tematiche coerenti con la delega e infine, il coordinamento delle iniziative con altri Centri e Organismi dell'Ateneo attivi nel campo delle pari opportunità.

### **Referenti per le pari opportunità in tutti i Dipartimenti**

Sono delle figure individuate all'interno di ciascun Dipartimento dell'Ateneo, scelte sia tra il corpo docente che tra il personale tecnico e amministrativo; esse si relazionano con la Delegata alle Politiche per le Pari Opportunità e con l'amministrazione Centrale per co-progettare iniziative, soluzioni e attività a favore della parità di genere.

### **CUG - Comitato Unico di Garanzia**

Il CUG è un organismo, obbligatorio per legge, con funzioni propositive, di consulenza e di verifica che agisce a tutela delle pari opportunità, del benessere lavorativo di tutte e tutti e contro le discriminazioni.

### **Consigliera di fiducia**

La figura della consigliera di fiducia è prevista dal Codice di Condotta dell'Ateneo con l'obiettivo di garantire a chi studia e lavora all'Università di Padova il diritto di tutela da qualsiasi atto o comportamento discriminatorio, con particolare riferimento alle molestie di tipo sessuale o morale.



### **Difensore civico**

Il ruolo è ricoperto da un difensore pubblico che fornisce consulenza e assistenza a studentesse e studenti dell'Ateneo tutelandone i diritti e garantendo l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa.





# L'Università di Padova: politiche e azioni per la parità di genere

## Approfondimenti

- Carta degli impegni 2018-2022  
<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2018/carta-sostenibilita.pdf>
- Carta degli impegni 2023-2027 <https://www.sostenibile.unipd.it/wp-content/uploads/2022/12/Carta-impegni-sostenibilita-2023-27.pdf>
- Bilancio di genere 2016  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Bilancio%20di%20genere%202016\\_0.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Bilancio%20di%20genere%202016_0.pdf)
- Bilancio di genere - Aggiornamento 2017  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2019/BdG-Aggiornamento%202017\\_WEB.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2019/BdG-Aggiornamento%202017_WEB.pdf)
- Bilancio di genere 2019  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/bilancio\\_di\\_genere\\_2019\\_DEF.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/bilancio_di_genere_2019_DEF.pdf)
- Bilancio di genere 2019 - Executive Summary  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/EXECUTIVE\\_SUMMARY\\_bilancioGenere2019\\_WEB.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/EXECUTIVE_SUMMARY_bilancioGenere2019_WEB.pdf)
- Piano di uguaglianza di genere 2022-2024  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2022/piano\\_uguaglianza\\_genere\\_WEB\\_0.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2022/piano_uguaglianza_genere_WEB_0.pdf)
- Piano di azioni positive 2021-2023  
[https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2022/PAP\\_2021-2023\\_0.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2022/PAP_2021-2023_0.pdf)
- Piano di azioni positive 2023-2025  
<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2023/Piano%20Azioni%20Positive%202023-2025.pdf>